



**HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 2 LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

HENDRIK ISMAIL
NIM : 37.15.4.133

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



**HUBUNGAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 2 LUBUK PAKAM**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

HENDRIK ISMAIL
NIM : 37.15.4.133

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP :19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP :19700504 201411 1 002

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

Medan, Juli 2019

Nomor : Istimewa
Lampiran : 5 Eksemplar
Perihal : Skripsi
A.n. Hendrik Ismail

Yth.
Bapak Dekan FITK
UIN-SU
di_
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Hendrik Ismail
NIM : 37.15.4.133
Jurusan/program : Manajemen Pendidikan Islam/S-1
Judul Skripsi : Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Lubuk Pakam

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk di Munaqasyahkan pada sidang Munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Abdillah, M.Pd
NIP :19680805 199703 1 002

Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd
NIP :19700504 201411 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hendrik Ismail
Nim : 37.15.4.133
Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah
Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di
Smp Negeri 2 Lubuk Pakam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul diatas adalah murni gagasan, penilaian dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim Pembimbing kecuali kutipan yang didalamnya yang disebutkan sumbernya.

Saya bersedia menerima segala konsekuensinya bila pernyataan saya ini tidak benar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Juli 2019

Saya yang menyatakan

Hendrik Ismail
37.15.4.133

Kata Pengantar

Puji syukur kami ucapkan kepada Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah dan inayah-Nya kepada kami sehingga saya mampu merampungkan pembuatan laporan proposal penelitian dengan judul Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru

Pembuata laporan proposal ini untuk melengkapi salah satu persyaratan untuk lulus pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Berkat pertolongan dari berbagai pihak yang mau meluangkan waktu dan fikirannya sehingga kami bisa menyelesaikan proses pembuatan laporan proposal ini. Maka dari itu, pada kesempatan ini saya ingi menyampaikan terima kasih yang sebesar-besar nya kepada :

Bapak Dr. Abdillah, M.Pd sebagai pembimbing skripsi 1, Bapak Dr. Muhammad Rifa'I, M. Pd sebagai sebagai pembimbing skripsi 2, dan Ayah dan ibu yang telah memberikan dukungan moril maupun materil. Rekan-rekan saya yang telah memberikan pertolongan baik langsung maupun tidak langsung, Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan laporan proposal ini.

Terakhir, saya menyadari dalam penyusunan ini masih ada kekurangan baik segi penulisan maupun kelengkapan informasi, untuk itu saya berharap ada saran dan kritikan dari pembaca agar saya bisa lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Medan. Februari 2019

Hendrik Ismail

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah Swt. Karena kehendak dan ridhonya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti menyadari skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Adapun dalam kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Jono dan Ibu Astiana yang telah berkorban secara langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini. Memberikan dukungan baik secara materi maupun moril dalam membesarkan, mendidik, memotivasi dan selau mendoakan penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Abdillah, M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, serta Bapak Dr. Muhammad Rifa'i, M.Pd selaku sekretaris prodi, beserta staf-staf prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan, arahan, ilmu, dan nasehat kepada penulis.
5. Bapak/Ibu dosen baik yang mengajar di MPI maupun Bapak/Ibu Dosen FITK dan semua dosen UINSU yang senantiasa menjadi keluarga besar UINSU baik yang pernah berjumpa langsung maupun tidak. Tiada kata yang senantiasa ucapan terimakasih atas ilmunya, nasehat, bimbingan sehingga penulis bisa mencapai gelar sarjana, yang tidak bisa satu persatu penulis sebutkan namanya.
6. Semua pihak yang telah membantu di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam, Bapak JUMAKIR, S.Pd, M.Pd, selaku Kepala Sekolah beserta guru-guru dan seluruh staf tata usaha SMP NEGERI 2 Lubuk Pakam.
7. Kawan-kawan seperjuangan MPI stambuk 2015, terkhusus kepada kawan-kawan MPI 4
8. Teruntuk orang yang spesial ,yang senantiasa mengingatkan, memberikan semangat, memotivasi , doanya untuk penulis dalam pengerjaan skripsi ini, Si Gendut Gigi Lucu.

9. Sahabat-sahabatku Bibik Sri Damayanti, Mhd. Fajar Syahreza Nst, M. Arsyad Alfuadi Lubis, Aji Hernawan, Sorraya Wafika, Ummu Hayani yang selalu memberikan warna dalam hidup penulis.
10. Kawan-kawan KKN kelompok 115 angkatan II Kelurahan Bulu Cina, Hamparan Perak. Dan Juga kepada kawan-kawan kelompok PPL I, PPL II dan PPL III.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Terimakasih untuk semua pihak yang telah membantu. Semoga dibalas oleh Allah SWT. Dengan rahmat yang berlipat ganda. Walaupun skripsi ini telah tersusun dengan baik, peneliti tetap mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca umumnya, dan khususnya bagi peneiti Aamiinn.

Medan, 24 Juni 2019

Peneliti

Hendrik Ismail

37.15.4.133

ABSTRAK



NAMA : Hendrik Ismail
NIM : 37.15.4.133
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Pembimbing : 1. Dr. Abdillah, M.Pd

2. Dr. Muhammad Rifa'I, M.Pd

Judul Skripsi : Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Lubuk Pakam

Kata kunci: Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Kinerja Guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. Subjek penelitian ini adalah 20 orang guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang dilakukan menggunakan tehnik purposive sampling. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket dan dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi product moment dan analisis korelasi ganda dengan menggunakan variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1), Budaya Sekolah (X2) sebagai prediktor dan variabel terikat adalah Kinerja Guru (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, dimana r hitung sebesar 0,994, sedangkan r tabel dengan N=20 pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,443, jadi r hitung lebih besar dari r tabel ($0,994 > 0,443$). (2) terdapat hubungan yang positif dan antara Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru, dimana r hitung sebesar 0,947, sedangkan r tabel dengan N=20 pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,443, jadi r hitung lebih besar dari r tabel ($0,947 > 0,443$). (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru, dimana F hitung sebesar 761,362 sedangkan F tabel dengan N=20 pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,49, jadi F hitung lebih besar dari F tabel ($761,362 > 3,49$).

Pembimbing I

Dr. Abdillah, M. Pd

NIP :19680805 199703 1 002

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	15
C. Batasan Masalah	15
D. Rumusan Masalah.....	15
E. Tujuan Masalah	16
F. Manfaat Penelitian	16
BAB II LANDASAN TEORI.....	18
A. Kajian Teori.....	18
1. Pengertian Kinerja Guru.....	18
2. Pengertian Supervisi.....	24
3. Supervisi Akademik	26
4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor	27
5. Prinsip-Prinsip Supervisi di Sekolah	29
6. Pengertian Budaya Sekolah.....	32
B. Penelitian Yang Relevan.....	37
C. Kerangka Fikir	40
D. Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	44
B. Metode Penelitian	45
C. Populasi Dan Sampel.....	45
D. Definisi Operasional	46
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	48
F. Reabilitas Instrumen	52
G. Pengujian Hipotesis Penelitian	53
H. Validitas Instrumen.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambar Umum Sekolah	58
B. Data Hasil Penelitian	60
C. Analisis Data.....	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran	74
Daftar Pustaka.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di kehidupan dalam suatu negara, pendidikan berperan untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa, karena pendidikan merupakan langkah untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas SDM di suatu negara. Masyarakat Indonesia dengan memfokuskann pembangunannya masih menghadapi masalah pendidikan yang serius. Sekolah adalah lembaga formal sesuai dengan misinya yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar akan berjalan lancar jika komponen-komponen dalam lembaga ini terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya . komponen-komponen tersebut antara lain sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga pendidikan yang *qualified*, adanya struktur organisasi yang teratur, dan yang tak kalah pentingnya adalah peranan kepala sekolah sebagai supervisor internal dalam mengembangkan komponen-komponen tersebut agar berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan kegiatan proses belajar mengajar sebagai upaya untuk tercapainya tujuan pendidikan. Tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, karena guru secara langsung memberikan bimbingan dan bantuan kepada siswa dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah merupakan *center of leader* yang mengatur dan mengelola aktivitas menjadi terarah, terfokus dan mengalami peningkatan yang signifikan. Oleh karena itu, kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar dan mengembangkan diri dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Kepala sekolah memimpin lembaganya dengan peranan yang sangat besar bagi peningkatan kemajuan sekolah. Hal ini dikarenakan tugas kepala sekolah dalam mengawasi kegiatan yang telah diprogramkan agar menjadi terarah, terfokus dan berhasil dengan baik.

Kepala sekolah juga berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Dengan alasan yang sangat mendasar bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar siswa dengan memperbaiki kualitas pengajar.

Perangkat sekolah seperti kepala sekolah, dewan guru, siswa, pegawai/karyawan harus saling mendukung untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan pemimpinnya untuk menumbuhkan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada, sehingga penda penggunaannya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

supervisi merupakan suatu proses yang dirancang secara khusus untuk membantu para guru dan supervisor dalam mempelajari beragam macam tugasnya sehari-hari disekolah, agar dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuannya

untuk memberikan layanan yang lebih baik pada orang tua peserta didik dan sekolah sebagai masyarakat belajar yang efektif.

Ada kecenderungan yang kuat bahwa untuk meningkatkan kualitas layanan dalam kualifikasi profesionalisme guru yang perlu dibina dan ditata kembali adalah kemampuannya sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk mengarahkan program guru agar menjadi sosok yang profesional dalam pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari supervisor. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang supervisor berkewajiban membantu guru memberi dukungan yang dapat melaksanakan tugas dengan baik sebagai pendidik maupun pengajar. Sebagai guru yang profesional mereka harus memiliki keahlian khusus dan dapat menguasai seluk-beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu.

Dalam penelitian ini, supervisor yang efektif adalah kepala sekolah yang baik. Kepala sekolah merupakan *center of leader* dalam membantu efektivitas belajar mengajar. Sebagaimana kita ketahui bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang besar dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berperan memandu, menuntun, membimbing, membangun dan memberi motivasi kerja, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi atau pengawasan yang efisien dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor memang tidaklah ringan, sebab tugasnya tersebut meliputi: (1) tugas pengembangan kurikulum, (2) mengorganisasi proses belajar mengajar, (3) menyiapkan staf, (4) menyiapkan

fasilitas belajar, (5) menyiapkan materi pelajaran, (6) menatar guru-guru, (7) memberikan konsultasi dan membina staf, (8) mengkoordinasi layanan terhadap para siswa, (9) mengadakan hubungan dengan masyarakat, dan (10) menilai pengajaran. Jelaslah bahwa apa yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebagai supervisor relatif banyak dan memerlukan keseriusan. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan melalui kerja secara bersama-sama dengan personil-personil yang ada di sekolah.¹

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan. Tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Tujuan supervisi adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. secara rinci yaitu meningkatkan efisiensi dan efektifitas belajar mengaja

¹ Amiruddin Siahaan, Asli Rambe, dan Mahidin. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching, hlm.16

,mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang telah ditentukan ,menjamin agar kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan ketentuan yang berlaku, sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal, menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya ,memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki masalah, kekurangan dan kekhilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan yang lebih jauh.²

Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah. Kepala sekolah tidak saja berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu kepala sekolah merupakan pemimpin dari semua fungsi-fungsi kepemimpinan dalam suatu sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi. Kepala sekolah sebagai seorang supervisor yang bijaksana harus mampu membuat rencana tentang apa yang akan dilakukan sebagai alternatif pemecahan permasalahan yang terjadi dikalangan guru yang dipimpinya dengan saling bekerja sama dalam menyesuaikan rencana dan situasi baru yang timbul.

Hal tersebut di atas diperkuat oleh Permendiknas no.13 tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah/ madrasah yang telah mencantumkan 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial.³ Rambu-rambu penilaian kinerja kepala sekolah Dirjen Dikdasmen tahun 2000 yaitu: 1) Kemampuan menyusun

² Burhanudin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara.1990) hal.100

³ Permendiknas No 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah.

program supervisi pengajaran, 2) Kemampuan melaksanakan program supervisi pengajaran, 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi.

Oleh karena itu, yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini adalah supervisi yaitu unsur-unsur yang disupervisi oleh kepala sekolah terhadap guru dalam meningkatkan kinerja guru, strategi supervisi yang tepat bagi peningkatan kinerja guru, feed back dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah salah satu bentuk suatu usaha untuk memberikan bantuan, dukungan, pembinaan dan pendampingan yang akan dibutuhkan oleh guru. Tujuan dilakukannya supervisi pembelajaran ini adalah: (1) Membimbing dan memfasilitasi guru mengembangkan kompetensi profesinya; (2) memberi motivasi guru agar menjalankan tugasnya secara efektif; (3) membantu guru mengelola kurikulum dan pembelajaran; (4) membantu guru membina peserta didik agar potensinya berkembang secara maksimal.⁴

Akan tetapi berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam, terlihat bahwa sekolah tersebut mempunyai potensi guru yang sangat kecil untuk menjadi sebuah sekolah bagus kredibilitasnya dan tumbuh menjadi salah satu sekolah unggulan. Hal ini dapat terlihat dari peran serta kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru.

⁴ Waskitho Asmara Adi dkk, *Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di Smp Negeri 2 Salatiga*, Di akases dari https://www.researchgate.net/publication/321491787_PELAKSANAAN_SUPERVISI_AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI 2 SALATIGA IMPLEMENTATION OF SCHOOL ACADEMIC SUPERVISION IN JUNIOR HIGH SCHOOL STATE 2 SALATIGA/download pada 01 Januari 2019 pukul 18:19

Secara umum pendidikan dipandang sebagai faktor utama dalam bidang pembangunan. Pandangan ini mengandung suatu pengertian bahwa pendidikan dapat memotori dan menopang proses pembangunan. Oleh karena itu, pendidikan menjadi salah satu kebutuhan masyarakat yang dianggap sangat penting. Namun cukup banyak permasalahan yang dihadapi dalam proses pemenuhan akan pendidikan, khususnya di Indonesia yaitu masalah kualitas pendidikan.

Menurut Hasbullah, Pendidikan mempunyai peran yang amat menentukan, tidak hanya bagi perkembangan dan perwujudan dari individu tetapi juga bagi pembangunan suatu bangsa dan negara. Kemajuan suatu kebudayaan tergantung dari bagaimana kebudayaan tersebut mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumber daya manusianya. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas dan mutu pendidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga dalam hal ini sekolah.⁵

Istilah dan konsep 'budaya' di dunia pendidikan berasal dari konsep budaya yang terdapat di dunia industri, yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.⁶

Kajian ini dikenal pertama kali di Amerika Serikat dan Eropa pada tahun 1970-an. Di Indonesia, budaya organisasi mulai dikenal pada tahun 1990-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru.

⁵Hasbullah. Dasar-dasar ilmu pendidikan. (Jakarta: PT Raja Grafindo Prasada.2005)

⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.150.

Seiring dengan itu, para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum pendidikan.⁷

Budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.⁸ Sedangkan organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.⁹

Beberapa definisi para pakar manajemen tentang budaya organisasi, antara lain:

a. Yayat Hayati Djatmiko

Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dibentuk oleh organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain.¹⁰

b. Ara Hidayat

Budaya organisasi dinyatakan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar

⁷ *Ibid.*

⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), hlm.200.

⁹ Nanang Fattah, *op.cit.*, hlm. 71.

¹⁰ Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm.72.

aturan berperilaku dalam organisasi.¹¹

Peranan budaya sekolah dalam membangun mutu sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan diri secara profesional dan secara nyata. Budaya sekolah berperan dalam perbaikan mutu sekolah. Oleh sebab itu, sekolah harus memahami budayanya sebelum melakukan perbaikan mutu sekolah. Pemahaman mengenai budaya sekolah dapat memberikan informasi berkenaan dengan fungsi sekolah dan permasalahan yang dihadapi. Elemen-elemen budaya sekolah yang mencakup nilai - nilai, keyakinan, dan asumsi-asumsi sulit untuk diamati sehingga juga lebih sulit mengalami perubahan. Perubahan terhadap elemen-elemen tersebut menciptakan usaha perbaikan dalam jangka panjang. Peningkatan mutu sekolah melalui intervensi budaya berpengaruh pada perubahan kinerja guru. Perubahan tersebut secara lebih lanjut mempengaruhi perubahan proses belajar-mengajar sehingga berdampak pada hasil belajar siswa.

Budaya lembaga (sekolah) merupakan faktor yang berpengaruh dalam menciptakan lembaga yang efektif, yang mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran, serta menjadi media memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhan anggota. Kultur akan menumbuhkan perasaan dalam diri anggota lembaga tentang bagaimana berperilaku, apa yang harus dilakukan, dan menentukan skala prioritas tugas. Budaya lembaga juga berpengaruh pada cara-cara penyelesaian masalah yang muncul, dalam menentukan cara yang tepat untuk

¹¹ Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm.67.

melayani stakeholders; dan mengidentifikasi reaksi yang tepat dalam mengantisipasi kompetisi.¹²

Sebagai seorang pendidik, guru diharapkan mampu untuk mempunyai karakter disiplin dalam menjalankan tugasnya disegala aspek. Aspek terpenting dalam aplikasi karakter disiplin di sekolah adalah warga sekolah, mencakup kepala sekolah, staf, guru, dan siswa, maka dari itu dalam suatu sekolah atau lembaga mempunyai tata tertib yang diharapkan mampu ditaati oleh seluruh warga sekolah. Sikap itulah yang harus ditumbuhkan dilingkungan sekolah sehari-hari. Budaya sangatlah penting dimiliki oleh setiap sekolah agar kemudian muncul nilai-nilai karakter yang baik lainnya. Pentingnya penguatan nilai karakter didasarkan pada alasan bahwa sekarang banyak terjadi perilaku menyimpang yang bertentangan dengan norma kedisiplinan.¹³

Berdasarkan beberapa pandangan yang dikemukakan dapat dijelaskan bahwa budaya sekolah secara garis besar memiliki dua peranan yaitu meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan mutu sekolah. Peranan budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru mencakup kinerja kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Sementara peranan budaya sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah berkaitan dengan kinerja guru dalam upaya mendidik para siswa/i.

Budaya sekolah yang merupakan karakter khas sekolah dan suatu sistem nilai sekolah yang terdiri dari sejumlah norma-norma, nilai-nilai, sikap

¹² Mada Sutapa & Lia Yuliana, *Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Kreatif*, di akses dari

http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/132206558/Artikel%20Jurnal%20Dinamika%20Pendidikan_Mei%202006.pdf pada 01 januari 2019 pukul 19:17

dan kebiasaan ini, dapat menjadi sarana yang memadai bagi peningkatan kinerja guru. Hal tersebut dikarenakan unsur-unsur yang terdapat dalam budaya sekolah seperti keteraturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan dan iklim sekolah, dapat membentuk sikap dan perilaku warga sekolah termasuk di dalamnya dapat mendukung dan memaksimalkan kinerja guru. Sebagai sebuah karakter khas yang dianut oleh seluruh anggota sekolah, budaya sekolah dapat menjadi tuntunan yang memberikan kerangka dan landasan baik berupa ide, semangat, gagasan, dan cita-cita yang mengarahkan kinerja guru mencapai tujuan sekolah dan kualitas pendidikan yang diharapkan.¹⁴

Dengan terbentuknya budaya sekolah yang baik maka dapat membuat, terwujudnya peningkatan hasil belajar siswa, terciptanya kinerja guru yang tinggi, terarahnya perilaku warga sekolah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil yang baik, terciptanya kerja tim warga sekolah yang kompak, tersaringnya budaya global yang tidak sesuai dengan budaya lokal sekolah, terwujudnya peningkatan komitmen dan motivasi warga sekolah dan orang tua siswa.

Budaya sekolah inilah yang menumbuhkan suburkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh para anggotanya. Bagaimana kebiasaan bekerja memperbaiki diri dirasakan sebagai bagian dari kehidupannya. Budaya sekolah dalam kaitannya dengan penciptaan kepuasan pihak yang dilayani sangat penting, sebab setiap personil sekolah merasakan peningkatan diri dan

¹⁴ Christina Oktaviani, *Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, di akses dari <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/download/1163/971> pada 01 januari 2019 pukul 18:32

memperbaiki diri bukan lagi paksaan yang datang dari supervisor sebagai suatu pembinaan, melainkan dirasakan sebagai suatu bagian integral dari keharusan dirinya memecahkan masalah kerja demi kepuasan peserta didik.¹⁵

SMP NEGERI 2 Lubuk Pakam sebagai objek penelitian yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru di SMP NEGERI 2 Lubuk Pakam, terdapat 52 guru / pegawai yang terbagi 32 perempuan dan 20 laki-laki. Hasil wawancara yang diperoleh bahwa masih terdapat permasalahan bahwa dalam proses belajar mengajar dimana masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat.

Permasalahan lain juga yang terjadi ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan terlambat masuk kelas. Munculnya perilaku ini dapat berpengaruh perubahan perilaku siswa sehari-hari. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh sekolah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan tanpa memberikan alasan, padahal yang seharusnya guru dapat melaksanakan peraturan- peraturan sekolah yang telah dibuat. Permasalahan lainnya juga dimana terdapat siswa/I yang memiliki perilaku

¹⁵ Iis Yeti Suhayati, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru*, di akses dari <https://media.neliti.com/media/publications/77231-ID-supervisi-akademik-kepala-sekolah-budaya.pdf> pada 01 januari 2019 pukul 19:03

yang tidak sopan seperti halnya pada saat berpapasan dengan guru para siswa/I tidak menyapa atau memberi salam kepada guru.

masih terdapat juga guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar, hal tersebut dapat berpengaruh pada jalannya proses pembelajaran serta berpengaruh pada perbuatan dan tingkah laku warga sekolah terutama siswa. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada prestasi siswa dimana masih banyak yang tidak mencapai kriteria ketuntasan minimal (KKM) yang harus dicapai yakni 75.

Pola kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang dalam mencapai tujuan, sangat bergantung kepada kewibawaan yang dimilikinya. Paradigma baru manajemen pendidikan memberikan kewenangan luas kepada kepala sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kondisi yang terjadi di lapangan Kepala sekolah belum menjadi agen perubahan dalam hal mengkoordinir sumber daya pendidikan yang tersedia, sehingga pengembangan sekolah berjalan lambat, dan hanya sebatas menjalankan program-program yang telah digariskan oleh dinas pendidikan.

Banyak guru yang sudah terbiasa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa sebagian besar guru tidak tertib ketika mengawali dan mengakhiri KBM sehingga jam efektif menjadi

berkurang, dengan adanya erilaku seperti ini dapat menghambat prestasi belajar siswa yang akan dicapai. Terdapat beberapa guru yang hanya memperlihatkan disiplin hanya jika kepala sekolah berada disekolah, dan jika mengetahui kepala sekolah berhalangan atau menghadiri rapat / pertemuan para guru merasa bebas dan kemudian menjadi tidak disiplin, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru menjadi sangat rendah ketika tidak diawasi oleh kepala sekolah.

Dalam tugasnya sebagai penggerak semua para guru, kepala sekolah harus mampu menggerakkan para guru agar kinerjanya menjadi meningkat karena guru merupakan ujung tombak dalam mewujudkan manusia yang berkualitas. Guru akan bekerja secara maksimum apabila di dukung oleh beberapa faktor di antaranya adalah kemampuan kepala sekolah sebagai supervisor. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor untuk melakukan supervisi akademik terhadap guru sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Usaha kepala sekolah sebagai supervisor dalam mewujudkan peningkatan mutu ini sudah banyak dilakukan pada setiap sekolah, diantaranya dengan mengadakan pemeriksaan terhadap guru dalam membuat persiapan mengajar, memasuki ruangan atau kelas sewaktu guru mengajar, observasi, diskusi, membantu guru dalam menganalisis kesulitan, membantu guru dalam merumuskan tujuan, dan penerbitan operasional tugas-tugas yang disertai dengan tindakan pencegahan. Tetapi sampai saat ini masih terlihat tanda-tanda bahwa pada kenyataannya para guru masih belum memaksimalkan kinerja nya.

Berdasarkan latar belakang diatas , maka saya begitu berniat untuk melakukan penelitian berjudul “ ***Hubungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah***

*Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP NEGERI 2 LUBUK
PAKAM*

B. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya wawasan guru dalam mengajarkan materi
2. Kurangnya kedisiplinan guru
3. Kurang bersemangatnya guru dalam setiap kegiatan rapat
4. Kurangnya kreatifitas guru dalam proses pembelajaran

C. Batasan Masalah

1. Unsur-unsur yang disupervisi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru
2. Strategi supervisi yang tepat bagi peningkatan kinerja guru
3. Umpan balik dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru.
4. Unsur budaya sekolah dalam meningkatkan kinerja guru

D. Rumusan masalah

Penelitian ini akan mengkaji pengembangan profesionalitas kinerja di SMPN 2 dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa terdapat hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam?
2. Apa terdapat hubungan budaya sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam?

3. Apa terdapat hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam?
2. Untuk mengetahui hubungan budaya sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam?
3. Untuk mengetahui hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam?

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti agar dalam kehidupan nyata dapat menerapkan teori yang telah dipelajari. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi kepala sekolah sebagai sumber informasi kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pimpinan di sekolah yang sudah tercapai dan ke depannya dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perbaikan kinerja guru guna peningkatan kemajuan sekolah.

- b) Bagi guru, mendorong para guru untuk meningkatkan kepuasan kerjanya melalui supervisi akademik yang diberikan oleh kepala sekolah.
- c) Bagi Lembaga Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dapat dijadikan tolak ukur kualitas lulusannya dan dasar dalam meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi mahasiswa program kependidikan sebagai calon manajerial yang profesional.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja adalah terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang artinya menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti penampilan kerja. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Dalam materi diklat “ Penilaian Kinerja Guru “ yang diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan, kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi.¹⁶

Kinerja merupakan konsep yang bersifat tentang operasional suatu organisasi, bagian organisasi, serta karyawannya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya diterapkan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku menjalankan perannya dalam organisasi untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan agar dapat membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan.

Yang dimaksud dengan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam

¹⁶Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal.11

mewujudkan sasaran. Tujuan, misi dan visi lembaga yang terulang dalam rencana strategis suatu organisasi.¹⁷

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.¹⁸

Menurut Ivancevich dalam Barnawi Patokan tersebut meliputi (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumberdaya langka oleh organisasi; (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.¹⁹

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu

¹⁷ Wahjusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tunjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002)

¹⁸ Abdullah Munir, *Op.Cit*, hlm 31-32

¹⁹ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional ...*, hal. 13

diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”²⁰

Jadi, dapat dimengerti bahwa kinerja adalah tingkat suatu keberhasilan seseorang atau sekelompok di dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan dalam periode tertentu yang bertujuan mencapai tujuan organisasi.

Teori indikator kinerja guru

Robbins mendefinisikan motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan

²⁰ QS At-Taubah:105

melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.²¹

Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Adapun penelitian yang telah dilakukan menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Menurut Robbins, Teori Y adalah asumsi bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri. Setelah mengkaji cara para manajer menangani karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai kodrat manusia didasarkan pada kelompok asumsi tertentu, dan menurut asumsi-asumsi ini, manajer cenderung menularkan cara berperilakunya ke para bawahan.²²

Robbins dan Judge, menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya sebagai Teori Y, yang antara lain :

- a) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat dan bermain.
- b) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.

²¹ Robbins, S., dan Timothy A. J., "Perilaku Organisasi, *Organizational Behaviour*", Buku Terjemahan, (Jakarta : Gramedia, 2008), h.200

²² Ibid h.216

- d) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.²³

Teori Motivasi Berprestasi mengemukakan bahwa, manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya. Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan manusia menurut Mc Clelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya

²³ Ibid, h.226

sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Menurut McClelland dalam Slamet, orang yang memiliki n-Ach (Kebutuhan untuk berprestasi atau *need for achievement*) yang tinggi mempunyai kepuasan bukan karena imbalan materi tetapi karena berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.²⁴

David Mc.Clelland dalam Slamet mengemukakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi pada setiap individu meliputi :

- a. kebutuhan menentukan kekuasaan (*Needs for power*) Sumber *needs of power*, antara lain :
 - Kekuasaan selera khusus, meliputi : membesarkan diri sendiri, meremehkan pengikut, memperlakukan bawahan sebagai pion/bidak (orang rendahan), dan mempunyai sifat mengancam.
 - Kekuasaan yang disosialisasikan, meliputi : digunakan untuk kepentingan kelompok, perumusan tujuan menguntungkan kelompok, memberi jalan dalam memecahkan masalah untuk kebaikan bersama, mendengarkan bawahan dan mencari cara terbaik untuk evaluasi, dan sebagai katalisator.
- b. Kebutuhan untuk perlindungan (*Needs for affiliation*)
 - Bersifat sosial dan suka berinteraksi
 - Ikut memiliki dan berpartisipasi dengan kelompok
 - Menginginkan kepercayaan lebih luas
 - Ingin memperoleh saling pengertian
 - Suka menolong dan suka persahabatan

²⁴ Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2010). h.82

c. Kebutuhan untuk keberhasilan (*Needs for Achivement*)

- Bersemangat bila menang
- Bertujuan yang realistic dan berani mengambil resiko
- Bertanggung jawab pada hasil kerja
- Bekerja untuk suatu prestasi
- Menginginkan motivasi berupa kepuasan, kemandirian, dan kemajuan.²⁵

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.²⁶

Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

2. Pengertian Supervisi

Supervisi secara etimologis berasal dari bahasa Inggris, to supervise artinya mengawasi. Menurut merriam dalam *Webster's collegiate dictionary* disebutkan bahwa supervisi merupakan *a criticalwatching and directing*.

²⁵ Ibid, h.87

²⁶ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*. (Ghaila Indonesia: Jakarta, 1992), h.25

Beberapa sumber lain menyebutkan bahwa supervisi berasal dari dua kata, yaitu *superior* dan *vision*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepala sekolah digambarkan sebagai seorang *expert* dan *superior*, sedangkan guru digambarkan sebagai orang yang memerlukan kepala sekolah.²⁷

Supervisi merupakan upaya untuk mendorong, mengoordinasikan, dan menuntun pertumbuhan guru secara berkesinambungan di suatu sekolah, baik secara individu maupun secara kelompok dalam pengertian yang lebih baik, dan tindakan yang lebih efektif dalam fungsi pengajaran sehingga mereka mampu untuk mendorong dan menuntun pertumbuhan setiap siswa secara berkesinambungan menuju partisipasi yang cerdas dan kaya dalam kehidupan masyarakat demokratis modern.²⁸

Untuk ketercapaian tujuan dimaksud, maka seorang pengawas diharapkan akan mampu berperan:

- 1) Sebagai sumber bagi para guru dalam merencanakan dan melaksanakan tugas-tugasnya, serta dalam mendiagnosa keberhasilan, sehingga guru dapat secara terus menerus meningkatkan kinerjanya.
- 2) Sebagai fasilitator dan bahkan pembimbing yang membantu guru dalam mengatasi hambatan yang dihadapi maupun dalam mengatasi kekurangan yang dialami.
- 3) Sebagai motivator yang dengan berbagai cara selalu mengupayakan agar mau bekerja lebih bersungguh-sungguh dan bersemangat.

²⁷Donni Juni Priansa dan Sonny Suntani Setiana. 2018. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, hlm. 136

²⁸Ibid, hlm. 142

Termasuk di sini memberikan tekanan (pressure) dan dukungan (support) agar guru mencapai hasil pengajarannya.

- 4) Sebagai aparat pengendali mutu pengajaran (quality assurance auditor) yang secara periodik dan sistematis mengecek, menganalisis, mengevaluasi dan mengarahkan serta mengambil tindakan agar ketiga strategi dalam peningkatan efektivitas pengajaran di atas dapat terlaksana dengan baik dan berhasil.

Berdasarkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi adalah kegiatan untuk mengoordinasikan dan mendorong serta menuntut para guru untuk tumbuh dan berkembang baik individu maupun kelompok sehingga dapat menuntun dan mendorong siswa siswi menjadi pribadi yang cerdas dan kaya akan ilmu.

3. Supervisi Akademik

Supervisi Akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.²⁹ Sedangkan menurut Asmani supervisi akademik tidak hanya menyentuh pada proses pembelajaran tetapi juga menyentuh kurikulum, penelitian, kelompok kerja guru dan lain sebagainya.³⁰

Dilihat dari beberapa pengertian di atas, bisa di tarik kesimpulan bahwa supervisi akademik adalah kegiatan yang terencana yang di lakukan seorang kepala sekolah sebagai supervisor pada satuan lembaga pendidikan yang tengah di

²⁹ Lantip Diat Prasajo, dan Sudiyono, *Supervisi Pendidikan*, (yogyakarta:Gava Media, 2011), hlm.84.

³⁰ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*, (Yogyakarta:DIVAPress,2012), hlm.92

pinpinnya bertujuan mengetahui keadaan sebenarnya dalam kegiatan pembelajaran, memberi bantuan kepada setiap guru mengembangkan kemampuan dan menciptakan suasana mengajar yang efektif dan efisien.

4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah bertanggung jawab penuh didalam organisasi sekolah. Oleh karena itu, ia harus dibekali dengan instrument-instrumen yang memungkinkannya untuk bisa melaksanakan tugas dengan maksimal dan optimal. Tugas-tugas ini melekat dalam diri kepala sekolah, yau sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah merupakan manajer dalam organisasi pendidikan, ia membuat perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan mengadakan pengawasan terhadap program-program pendidikan. Sebagai seorang manajer dalam organisasi pendidikan, secara *ex office* (jabatan lain yang melekat dalam dirinya karena adanya jabatan inti/pokok) kepala sekolah adalah juga bertindak sebagai pengawas (supervisor) pendidikan.³¹

Sebagai seorang supervisor di sekolah yang dipimpinnya, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pemanfaatan dan pembinaan sumber daya yang ada, mulai dari sumber daya manusia sampai sumber daya lainnya. Tugas supervisor jika dilihat adalah untuk membina guru-guru agar mampu bertugas dengan kompetensi yang dimilikinya sehingga menghasilkan guru yang berkualitas.

Dalam Al Quran isyarat mengenai supervisi dapat diidentifikasi dari (salah satunya) ayat berikut :

³¹Amiruddin Siahaan, Asli Rambe, dan Mahidin. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching, hlm. 20

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْذَرُوهُ يُعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui. Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu".³²

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor atau pengawas memang tidaklah ringan, sebab tugasnya pengembangan kurikulum, mengorganisasi proses belajar mengajar, menyiapkan staf, menyiapkan fasilitas belajar, menyiapkan materi pelajaran, menatar guru-guru, memberikan konsultasi dan membina staf, mengkoordinasi layanan terhadap para siswa, mengadakan hubungan dengan masyarakat, dan menilai pengajaran. Jelaslah bahwa apa yang dikerjakan oleh kepala sekolah sebagai supervisor relatif banyak dan memerlukan keseriusan. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan melalui kerja secara bersama-sama dengan personil-personil yang ada di sekolah.³³

Dari kutipan di atas dapat dipahami bahwa kinerja guru harus mendapatkan pengawasan yang memadai oleh kepala sekolah, agar kinerja guru tersebut benar-benar terjaga sebagaimana mestinya, jauh dari penyimpangan-penyimpangan sehingga tercapai dengan efektif dan efisien.

³² QS. Ali Imran:3

³³ Amiruddin Siahaan, Asli Rambe, dan Mahidin. 2006. *Manajemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat: Quantum Teaching, hlm.22

5. Prinsip-Prinsip Supervisi di Sekolah

Di dalam melaksanakan fungsinya selaku supervisor di sekolah, ada beberapa prinsip yang harus dipedomani oleh kepala sekolah. Menurut Tim Depdiknas, pengawasan harus diterapkan sebagai berikut:

- 1) Supervisi bersifat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan dan bukan semata-mata mencari kesalahan
- 2) Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung
- 3) Balikan atau saran perlu segera diberikan
- 4) Supervisi dilakukan secara priodik
- 5) Supervisi diberikan dalam suasana kemitraan

Berdasarkan prinsip-prinsip di atas diketahui bahwa Supervisi bukan seperti seorang penyidik yang mencari-cari kesalahan, tetapi lebih mengarah kepada pembinaan. Jika terpaksa harus menunjukkan kekeliruan, harus disampaikan secara individual tidak di depan orang lain. Arti Pembinaan disini bantuan dan bimbingan, diberikan dalam bentuk pemberian dorongan agar yang bersangkutan memperbaiki sendiri. Sedangkan kepala sekolah membantu. Jika terdapat balikan atau saran-saran, maka harus segera disampaikan. Hal ini dimaksud untuk yang bersangkutan bisa memahami keterkaitan antara saran dengan kondisi yang tengah dihadapi.

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.³⁴

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 111

Kepala sekolah sebagai manajer tertinggi di sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berkaitan dengan kegiatan pembelajaran di kelas, kepala sekolah dapat melakukan supervisi untuk membantu guru dalam mengembangkan kualitas kegiatan pembelajaran. Kegiatan supervisi yang berkaitan dengan hal tersebut lebih dikenal dengan sebutan supervisi akademik.

Supervisi akademik tersebut dimaksudkan untuk membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Bantuan yang diberikan supervisor dapat berupa saran-saran untuk memperbaiki proses belajar mengajar, dapat juga berbentuk referensi agar dapat mengembangkan kreatifitas; guru dalam mengajar.

Semakin baik bantuan yang diberikan tersebut diharapkan akan semakin mengembangkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran. Dengan begitu maka tujuan pembelajaran menjadi lebih mudah untuk dicapai. Hal seperti ini menuntut peran serta kepala sekolah agar dapat melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, kepala sekolah harus memiliki supervisi akademik yang baik agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai supervisor dengan baik. Supervisi akademik kepala sekolah menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah seperti tercantum dalam tabel berikut:³⁵

³⁵Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Jakarta: BSNP, 2007), h. 12.

Tabel 2.1

Indikator Supervisi Akademik

Dimensi Kompetensi	Indikator Supervisi Akademik
Supervisi	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang Tepat
	Menindak lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Berdasarkan indikator supervisi akademik kepala sekolah di atas, terlihat bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah supervisi akademik. Kegiatan supervisi terbagi menjadi 2, yaitu supervisi administrasi (manajerial) dan supervisi akademik. Supervise akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sasaran supervisi akademik adalah guru dalam proses belajar mengajar (pembelajaran).

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan supervisi akademik kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan kegiatan pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

6. Pengertian Budaya Sekolah

Istilah dan konsep 'budaya' di dunia pendidikan berasal dari konsep budaya yang terdapat di dunia industri, yang disebut budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan teori organisasi.³⁶

Kajian ini dikenal pertama kali di Amerika Serikat dan Eropa pada tahun 1970-an. Di Indonesia, budaya organisasi mulai dikenal pada tahun 1990-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum pendidikan.³⁷

Organisasi diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan budaya adalah asumsi-asumsi dasar dan keyakinan-keyakinan di antara para anggota kelompok atau organisasi.³⁸ Dalam sistem kerjasama secara jelas diatur siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, arus komunikasi, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.³⁹

Jadi, dapat diartikan organisasi adalah lembaga atau kelompok yang memiliki tujuan, seperti sebuah perusahaan, sekolah, perkumpulan, dan badan-badan pemerintahan.

³⁶ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm.150.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), hlm.200.

³⁹ Nanang Fattah, *op.cit.*, hlm. 71.

Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.⁴⁰

Budaya organisasi didefinisikan oleh para pakar manajemen, di bawah adalah beberapa para ahli yang mendefinisikan budaya organisasi, antara lain:

a. Greenberg dan Baron

Budaya organisasi adalah sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang dibentuk oleh anggota-anggota organisasi.⁴¹

b. Stephen P. Robbins dalam buku “*Organizational Theory*”

Budaya organisasi adalah persepsi umum yang dibentuk oleh organisasi untuk membedakan organisasi tersebut dari organisasi yang lain.⁴²

c. Davis

Budaya organisasi dinyatakan sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan

⁴⁰ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung:CV. Pustaka Setia, 2009), hlm.201.

⁴¹ *Ibid*, hlm.74.

⁴² Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*,(Bandung: Alfabeta,2008), hlm.72.

berperilaku dalam organisasi.⁴³

Unsur-unsur budaya sekolah

Bentuk budaya sekolah muncul sebagai fenomena yang unik dan menarik, karena pandangan, sikap serta perilaku yang hidup dan berkembang di sekolah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga sekolah yang dapat berfungsi sebagai semangat membangun karakter siswanya.

Menurut Ahyar mengutip Sastrapratedja, mengelompokkan unsur-unsur budaya sekolah dalam dua kategori, yakni unsur yang kasat mata/visual dan unsur yang tidak kasat mata. Unsur yang kasat mata (*visual*) terdiri dari visual verbal dan visual material. Visual verbal meliputi 1) visi, misi, tujuan dan sasaran, 2) kurikulum, 3) bahasa dan komunikasi, 4) narasi sekolah, 5) narasi tokoh-tokoh, 6) struktur organisasi, 7) ritual, 8) upacara, 9) prosedur belajar mengajar, 10) peraturan, sistem ganjaran dan hukuman, 11) pelayanan psikologi sosial, 12) pola interaksi sekolah dengan orang tua. Unsur visual material meliputi 1) fasilitas dan peralatan, 2) artifak dan tanda kenangan, 3) pakaian seragam. Sedangkan unsur yang tidak kasat mata meliputi filsafat atau pandangan dasar sekolah. Semua unsur merupakan sesuatu yang dianggap penting dan harus diperjuangkan oleh sekolah. Oleh karena itu harus dinyatakan dalam bentuk visi, misi, tujuan, tata tertib dan sasaran yang lebih terperinci yang akan dicapai sekolah. Budaya sekolah merupakan aset yang bersifat unik dan tidak sama antara sekolah satu dengan yang lainnya. Budaya sekolah dapat diamati melalui pencerminan hal-hal yang dapat diamati atau artifak. Artifak dapat diamati melalui aneka ritual sehari-hari di

⁴³Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm.67.

sekolah, berbagai upacara, benda-benda simbolik di sekolah, serta aktifitas yang berlangsung di sekolah.⁴⁴

Keberadaan kultur ini segera dapat dikenali ketika orang mengadakan kontak dengan sekolah tersebut. Menurut Ajat Sudrajat, setidaknya ada tiga budaya yang perlu dikembangkan di sekolah, yaitu kultur akademik, kultur sosial budaya, dan kultur demokratis. Ketiga kultur ini harus menjadi prioritas yang melekat dalam lingkungan sekolah.⁴⁵

Pertama, kultur akademik. Kultur akademik memiliki ciri pada setiap tindakan, keputusan, kebijakan, dan opini didukung dengan dasar akademik yang kuat. Artinya merujuk pada teori, dasar hukum, dan nilai kebenaran yang teruji. Budaya akademik juga dapat dipahami sebagai suatu totalitas dari kehidupan dan kegiatan yang berhubungan dengan akademik yang dihayati, dimaknai dan diamalkan oleh warga masyarakat akademik, di lembaga pendidikan tinggi dan lembaga penelitian. Dengan demikian, kepala sekolah, guru, dan siswa selalu berpegang pada pijakan teori dalam berpikir, bersikap dan bertindak dalam kesehariannya. Kultur akademik tercermin pada keilmuan, kedisiplinan dalam bertindak, kearifan dalam bersikap, serta kepiawaian dalam berpikir dan berargumentasi. Ciri-ciri warga sekolah yang menerapkan budaya akademik yaitu bersifat kritis, objektif, analitis, kreatif, terbuka untuk menerima kritik, menghargai waktu dan prestasi ilmiah, memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, dinamis, dan berorientasi ke masa depan. Kesimpulannya, kultur

⁴⁴ Muhammad Sastrapratedja, budaya sekolah, *Dinamika Pendidikan*: 2001, vol 8 nomor 2 diakses dari <https://driyarkara.ac.id/index.php/about-us/dosen/item/65> pada 24 februari 2019 pukul 19:03 wib

⁴⁵ Ajat Sudrajat, Membangun budaya sekolah berbasis karakter terpuji, *Jurnal pendidikan karakter UNY*, 2011 diakses dari <http://staff.uny.ac.id/dosen/prof-dr-ajat-sudrajat-mag> pada 24 februari 2019 pukul 19:20 wib

akademik lebih menekankan pada budaya ilmiah yang ada dalam diri seseorang dalam berfikir, bertindak dan bertingkah laku dalam lingkup kegiatan akademik.

Kedua, kultur sosial budaya. Kultur sosial budaya tercermin pada pengembangan sekolah yang memelihara, membangun, dan mengembangkan budaya bangsa yang positif dalam kerangka pembangunan manusia seutuhnya serta menerapkan kehidupan sosial yang harmonis antar warga sekolah. Sekolah akan menjadi benteng pertahanan terkikisnya budaya akibat gencarnya serangan budaya asing yang tidak relevan seperti budaya hedonisme, individualisme, dan materialisme. Di sisi lain sekolah terus mengembangkan seni tradisi yang berakar pada budaya nusantara. Kultur sosial budaya merupakan bagian hidup manusia yang paling dekat dengan kehidupan sehari-hari, dan hampir setiap kegiatan manusia tidak terlepas dari unsur sosial budaya. Kultur sosial meliputi suatu sikap bagaimana manusia itu berhubungan dan berinteraksi satu dengan yang lain dalam kelompoknya dan bagaimana susunan unit-unit masyarakat atau sosial di suatu wilayah serta kaitannya satu dengan yang lain. Sedangkan kultur budaya adalah totalitas yang kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, adat, dan kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang diperoleh dari turun temurun oleh suatu komunitas. Kesimpulannya kultur sosial budaya lebih menekankan pada interaksi yang berhubungan dengan orang lain, alam dan interaksi yang cakupannya lebih luas lagi yang diperoleh berdasarkan kebiasaan atau turun-temurun.

Ketiga, kultur demokratis. Kultur demokratis menampilkan corak berkehidupan yang mengakomodasi perbedaan untuk secara bersama membangun

kemajuansuatu kelompok maupun bangsa. Kultur ini jauh dari pola tindakan diskriminatif serta sikap mengabdikan atasan secara membabi buta. Warga sekolah selalubertindak objektif dan transparan pada setiap tindakan maupun keputusan. Kultur demokratis tercermin dalam pengambilan keputusan dan menghargai keputusan, serta mengetahui secara penuh hak dan kewajiban diri sendiri, orang lain, bangsa dan negara.⁴⁶

Memperhatikan paparan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya yang harus dikembangkan di sekolah ada 3 macam yaitu kultur akademik, kultur sosial budaya dan kultur demokratis.

B. PENELITIAN YANG RELEVAN

Penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis, antara lain:

1. Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Siswa Kelas X Jurusan Tata Boga Smk N 3 Klaten .Penelitian ini bertujuan untuk: Mengetahui keadaan budaya sekolah SMK N 3 Klaten, Mengetahui karakter siswa jurusan tata boga SMK N 3 Klaten, Mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap karakter siswa SMK N 3 Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan pendekatan *expost facto*. Populasi penelitian adalah seluruh siswa SMK N 3 Klaten, sedangkan sampel yang dibutuhkan adalah 72 siswa dengan taraf kesalahan yang digunakan sebesar 5% yang diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Uji coba angket dilakukan dengan 28 siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data

⁴⁶ Diakses dari <http://sosbud.kompasiana.com/2011/03/29/landasan-sosial-buda-ya-terhadap-pendidikan/>, diakses tanggal februari 2019 pukul 19:05 wib.

dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan hipotesis (uji normalitas, uji linearitas). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel keadaan budayasekolah pada siswa kelas X jurusan tata boga SMK N 3 Klaten sebesar 45% termasuk dalam kategori cukup.⁴⁷

2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar SMK Prambanan .Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di Kecamatan Prambanan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Untuk validitas data menggunakan validitas isi. Hasil penelitan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan di kecamatan Prambanan dengan sumbangan efektif sebesar 22,1% dan persamaan regresinya $Y = 53,196 + 0,557 X$, sehingga apabila terdapat kenaikan pada prediktor akan menyebabkan naiknya prediksi, begitupula sebaliknya.⁴⁸
3. Penelitian yang dilakukan oleh Yeni Apriyati (2011) tentang Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran oleh Kepala Sekolah di SMA Negeri Ngemplak Kabupaten Sleman Yogyakarta, diperoleh hasil sebagai berikut: a) kepala sekolah SMA Negeri 1 Ngemplak telah melaksanakan supervisi pembelajaran terhadap guru dalam merencanakan pembelajaran, antara lain:

⁴⁷ Albertin, Dwi Astuti *Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Karakter Siswa Kelas X Jurusan Tata Boga Smk N 3 Klaten*.2015 diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/26156/pada> 12 februari 2019 pukul 10:10

⁴⁸ Susi suryani ,*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar SMK Prambanan*2013 diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/26999/1/Susi%20Suryani.pdf> 12 februari 2019 pukul 10:15

menyusun RPP, silabus, program semester dan program tahunan. b) kepala sekolah telah melaksanakan supervise pembelajaran terhadap guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran, antara lain: melakukan kunjungan kelas pada saat guru mengajar serta menilai kegiatan guru selama proses mengajar di dalam kelas. c) kepala sekolah telah melaksanakan supervise pembelajaran terhadap guru dalam mengevaluasi pembelajaran. Pelaksanaan supervisi pembelajaran dapat merangsang guru untuk melakukan pembelajaran yang lebih baik dengan menggunakan metode dan media pembelajaran yang sesuai. Respon guru mengenai supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat positif. Guru yang telah disupervisi dapat memberikan dampak positif pada pengerjaan tugas, meningkatkan konsentrasi siswa dan meningkatkan kelancaran proses belajar mengajar. Dengan demikian pelaksanaan supervisi proses belajar mengajar oleh kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk mengajar lebih baik sehingga hasil belajar siswa semakin meningkat. Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi mengalami kendala, sehingga perlu dicari penyelesaiannya agar supervisi dapat terlaksana dengan baik.⁴⁹

4. Penelitian Riffa Hijriah (2011) tentang Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Dasar se Kecamatan Bantul Yogyakarta. Hasil penelitian berdasarkan pendapat guru dan perolehan persentase rata-rata menunjukkan sebagai berikut: a) Perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah SD sekecamatan Bantul termasuk dalam kategori baik

⁴⁹Yeni apriyanti Pelaksanaan Supervisi Pembelajaran oleh Kepala Sekolah di SMA Negeri Ngemplak Kabupaten Sleman Yogyakarta 2011 diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/18868/1/Setyo-Adi-Wibowo-09101244030.pdf> 12 februari 2019 pukul 10:15

(95,7%). b) Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah dalam membantu perencanaan mengajar guru termasuk dalam kategori cukup baik (68,8%), namun dalam hal penyusunan rencana pembelajaran secara kelompok tergolong baik (76,8%), pelaksanaan supervisi akademik dalam membantu pelaksanaan mengajar guru termasuk dalam kategori cukup baik (60,6%), namun bimbingan dalam penyampaian materi di kelas masih kurang baik (49,5%), sedangkan pelaksanaan supervisi akademik dalam evaluasi mengajar guru termasuk dalam kategori cukup baik (59,9%). c) Evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik termasuk dalam kategori cukup baik (58,9%), namun program pengembangan guru melalui lokakarya masih kurang baik (48,2%), dan program pengembangan guru melalui diklat termasuk dalam kategori kurang baik (50,5%). d) Kendala dalam supervisi akademik adalah guru kurang perhatian terhadap pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah karena kesibukan masing-masing. Kendala ini diatasi dengan cara kepala sekolah melakukan pendekatan langsung dalam mensupervisi guru pada jam istirahat atau waktu luang.⁵⁰

C. Kerangka Pikir

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai visi dan misi tertentu. Visi dan misi tersebut menjadi cita-cita yang mesti diwujudkan melalui kegiatan- kegiatan yang dilaksanakan di sekolah. Untuk merealisasikan hal tersebut perlu didukung oleh kompetensi yang baik dari semua warga sekolah utamanya kepala sekolah dan guru. Dari sinilah, kompetensi kepala sekolah dan

⁵⁰ Riffa Hijriah *Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah di Sekolah Dasar se Kecamatan Bantul Yogyakarta* 2011 diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/23291/1/Riffa%20Hijrah.pdf> 12 februari 2019 pukul 10:20

guru menjadi sangat berguna untuk mengembangkan sekolah. Kompetensi guru dan kepala sekolah yang baik akan berdampak pada baiknya kepuasan kerja guru yang ditunjukkan.

Kegiatan utama di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektifitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kepuasan kerja guru perlu ditingkatkan.

Peran kepala sekolah sebagai supervisor merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Seorang kepala sekolah harus memiliki kemampuan memimpin, sehingga perannya sebagai kepala sekolah dapat berjalan secara efektif, perilaku dan kemampuan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah. Dalam perannya sebagai seorang supervisor sebuah lembaga/sekolah, kepala sekolah harus mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan yaitu guru dan fasilitas kerja demi tercapainya tujuan pembelajaran seperti yang diharapkan. Di dalam kepemimpinannya, kepala sekolah harus dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan disekolah.

Supervisi akan terwujud apabila seorang pemimpin atau kepala sekolah memberikan petunjuk-petunjuk kepada bawahannya, mengadakan pengawasan serta motivasi sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi guru sehingga diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja guru itu sendiri. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada para guru dilakukan secara rutin dan terjadwal dengan harapan agar guru mampu memperbaiki proses

pembelajaran yang dilaksanakan.

Saran kepala sekolah sangat diperlukan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas. Para guru, staf dan siswa suatu sekolah hendaknya selalu mendapatkan saran, anjuran dari kepala sekolah, sehingga dengan saran tersebut selalu dapat memelihara bahkan meningkatkan semangat, rela berkorban, rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas masing-masing. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

budaya adalah manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.

Secara teoritis hubungan antara supervisi kepala sekolah dan budaya sekolah dengan kinerja guru sangatlah erat, lalu bagaimana sesungguhnya realita yang terjadi di sekolah. Jika kepala sekolah mampu melaksanakan supervisi akademik dan budaya sekolah dengan baik maka, kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika kepala sekolah belum mampu melaksanakan supervisi akademik dan budayas sekolah dengan baik maka, kinerja guru tidak akan meningkat. Maka dengan demikian dapat diduga bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolahdan budaya sekolah ada hubungannya terhadap kinerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka-kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ho :

- Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Supervisi akademik kepala sekolah, dengan kinerja guru
- Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Budaya sekolah, dengan kinerja guru
- Tidak Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Supervisi akademik kepala sekolah, Budaya sekolah dengan kinerja guru

Ha :

- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Supervisi akademik kepala sekolah, dengan kinerja guru
- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Budaya sekolah, dengan kinerja guru
- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Supervisi akademik kepala sekolah, Budaya sekolah dengan kinerja guru

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 2 di Jl. Lubuk Pakam, Tj. Garbus Satu Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung mulai Januari sampai dengan Maret 2019.

Tabel A

Grafik Penyusunan Skripsi

No	Kegiatan	Bulan Pelaksanaan			
		Desember	Maret	April	Juni
1	Penyusunan Proposal Penelitian				
2	Izin Pelaksanaan				
3	Pengumpulan Data				
4	Analisis Data				
5	Deskripsi Data				
6	Penyusunan Data dan Kesimpulan				

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional, yaitu mengetahui hubungan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi yaitu keseluruhan subjek-subjek yang akan atau ingin diteliti.⁵¹Populasi juga sering disebut universe. Anggota populasi dapat berupa bend a-benda hidup maupun mati, manusia, yang dimana sifat-sifat yang ada dapat diukur dan di amati. Berdasarkan batasan ini maka dapat ditegaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek / subyek yang dipelajari ,tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

⁵¹ Syahrumsalim,(2011),Metode Penelitian Kuantitatif,Bandung:Cipta Pustaka Media hal.113

Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi, karena satu orang itu mempunyai berbagai karakteristik, misalnya gaya bicaranya, disiplin pribadi, hoby, cara bergaul, kepemimpinannya, dan lain-lain.⁵²

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁵³

Dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Purposivesampling merupakan tehnik penelitian sampel dengan pertimbangan tertentu. Kita memilih orang sebagai sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian kita.⁵⁴

D. Definisi Operasional

1. Kinerja guru

Definisi operasional kinerja guru adalah dapat dilihat dan di ukur berdasarkan spesifikasi atau kinerja kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap

⁵² Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung, Alfabeta 2007, hal.80

⁵³ Sugiono, Op.cit, hal.81

⁵⁴ Martonah Nanang, Penelitian eksperimen sebuah pengantar, 2010 hal, 70

guru .wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standart kinerja guru. Indikator yang dibutuhkan adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki wawasan yang luas yang memiliki pengetahuan
- b) Memiliki keterampilan mengajar yang baik
- c) Menguasai media pembelajaran dan penguasaan teknologi
- d) Menguasai kurikulum
- e) Memiliki kepribadian dan teladan yang baik

2. Supervisi Kepala Sekolah

Didalam penelitian ini supervisi adalah suatu kegiatan membina para guru dalam mengerjakan pekerjaannya agar dapat berjalan efektif dan sesuai yang diharapkan. Jika dilihat dari teori tersebut, Variabel supervisi kepala sekolah diukur dengan angket, menggunakan skala Likers dengan indikator antara lain:

- a) Besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah
- b) Lingkungan masyarakat tempoat sekolah
- c) Keadaan para guru
- d) Kecakapan dan keahlian kepala sekolah.

3. Budaya Sekolah

Budaya dalam sekolah dapat meningkatkan kinerja para guru. Dalam perasionalnya budaya sekolah memiliki peran penting dalam mempertahankan kinerja para guru . Variabel budaya sekolah diukur dengan angket menggunakan skala Likers dengan indikator-indikator berikut:

- a) Menjaga dan mempertahankan budaya sekolah
- b) Untuk kemajuan sekolah tersebut
- c) Memberikan suasana terbaik
- d) Mengakrabkan suasana dalam sekolah pada semua sektor

E. Instrumen Pengumpul Data

Data adalah suatu sumber bahan utama yang diperlukan, terutama untuk menjelaskan serta mendukung pernyataan yang telah dirumuskan. Pengumpulan data dimaksudkan sebagai pencatatan peristiwa dari sebagian atau keseluruhan elemen populasi. Untuk mendapatkan data objektif, maka dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan prosedur yang sistematis, sebagai berikut:

- Angket

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Dimana responden langsung dapat memilih jawaban yang telah disediakan dengan memilih jawaban yang paling tepat pada empat alternatif jawaban yang telah disediakan. Angket digunakan untuk memperoleh data dari guru tentang hubungan supervisi akademik kepala sekolah, budaya sekolah, terhadap kinerja guru.

Angket yaitu melayangkan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis yang akan di lengkapi dengan jawaban kepada seluruh guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam yang telah di tetapkan sebagai sampel penelitian sebanyak 20 orang. Angket yang akan di ajukan dalam penelitian di bagikan lagi menjadi tiga bagian yang di sesuaikan dengan variabel penelitian tersebut. Adapun jumlah item angket untuk masing-masing variabelnya adalah:

- a) Sebanyak 25 item untuk variabel Supervisi Akademis Kepala Sekolah
- b) Sebanyak 25 item untuk variabel Budaya Sekolah
- c) Sebanyak 25 item untuk variabel Kinerja Guru

Sedangkan untuk masing-masing item angket dari setiap variabel penelitian memiliki lima alternatifpilihan menjawab yang masing-masing juga memiliki bobot dan skor jawaban.

- Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang sejarah berdirinya SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.

Selanjutnya kisi-kisi instrumen variabel dituangkan ke dalam tabel sebagai berikut:

Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru (Y)

Variabel	Teori	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item	Responden
Kinerja Guru (Y)	Robins dan Judge	Motivasi untuk bekerja	1 s/d 7	7	Guru
	David McClelland	Keinginan untuk berprestasi	8 s/d 12	5	Guru
	Fredich August Von Hayek	Tanggung jawab dalam pekerjaan	13 s/d 17	5	Guru
	Nitisemito	Lingkungan kerja	18 s/d 20	3	Guru
	Austin Babrow	Konsistensi	21 s/d 25	5	Guru

**Kisi-Kisi Instrumen Supervisi Akademik
Kepala Sekolah (X¹)**

Variabel	Teori	Indikator	No Item	Jumlah Item	Responden
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Mulyasa dan Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.	Program dan jadwal supervisi	1 s/d 4	4	Guru
		Tujuan dan prinsip supervisi	5 s/d 8	4	Guru
		Hubungan guru dan supervisor	9 s/d 12	4	Guru
		Bimbingan dalam supervisi	13 s/d 16	4	Guru
		Prosedur pelaksanaan supervisi	17 s/d 20	4	Guru
		Bantuan dalam Masalah	21 s/d 23	3	Guru
		Hasil supervisi	24 s/d 25	3	Guru

Kisi-Kisi Instrumen Budaya Sekolah (X²)

Variabel	Teori	Indikator	No item	Jumlah item	Responden
Budaya sekolah	Ajat sudrajat	Kultur akademik	1 s/d 8	8	Guru
		Kultur sosial budaya	9 s/d 16	8	Guru
		Kultur demokrasi	17 s/d 25	9	Guru

F. Realibilitas Instrumen

Realibilitas instrument digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu instrumen. Instrument dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat mengumpulkan data karena dianggap sudah baik. Untuk menguji realibilitas instrument amaka dapat digunakan rumus Alpha:⁵⁵

$$r_n = \left(\frac{n}{t} \right) \left(1 - \frac{\sum \delta i^2}{t} \right)$$

Keterangan:

r_1 = Reliabilitas yang dicari

$\sum i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

t^2 = Varians total

⁵⁵ *Ibid.*,

n = Jumlah soal
= Jumlah responden

Untuk mencari varians total digunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\sum}{\sum}$$

Keterangan:

t^2 = Varians total yaitu varians skor total

Σ = Jumlah skor total (seluruh item)

Kriteria reliabilitas tes sebagai berikut.⁵⁶

$r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

$0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah

$0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas sedang

$0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi

$0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi

G. Pengujian Hipotesis Penelitian

Teknik pengolahan data akan dilaksanakan dengan memeriksa angket tentang kebenaran dan kelengkapannya lalu setelah itu dikelompokkan sesuai dengan isi, membuat tabel-tabel jawaban responden yang kemudian dicari

⁵⁶ Anas Sudjiono. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta:Raja Grafindo, 2008, h. 209.

potensinya untuk dianalisa, menganalisis data yang telah diolah sehingga mudah dipahami serta memberi kesimpulan dari hasil analisis dan interpretasi data.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya akan diolah dengan menggunakan analisis statistik dengan menggunakan koefisien korelasi product moment (r_{xy} atau r hitung), guna membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat diketahui tingkat hubungan antara dua variabel tersebut dengan rumus:⁵⁷

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor dengan skor Y

$\sum X^2$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah skor distribusi Y

N = jumlah Siswa

Selanjutnya untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi terhadap r_{xy} digunakan pedoman sebagai berikut:

⁵⁷ Indra Jaya, *Op.Cit.* h.122

Tabel G
Pedoman Interpretasi Koefesien Korelasi⁵⁸

Besarnya “r” Product Moment (r _{xy})	Interpretasi
0,00 – 0,20	Antara variable X dan variable Y memang tidak terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sanagat rendah sehingga korelasi itu dapat diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variable X dan Y).
0,20 – 0,40	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,40 – 0,70	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang sedang dan cukup.
0,70 – 0,90	Antara variable X dan Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
0,90 – 1,00	Antara vriabel X dan Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau tinggi.

Interpretasi menggunakan table “r” yaitu: $d_f = N - nr$.

Hasilnya dikonsultasikan pada table “r” product moment dari pearson untuk pada taraf yang signifikan 1% dan 5%.

Mencari kontribusi variabel X dan Y dengan rumus sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$.

H. Validitas Instrumen

Uji validitas instrument dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan yang digunakan dalam instrument ini valid atau tidak valid

⁵⁸ Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), h.193

(drop). Berikut adalah rumus product moment:⁵⁹

$$r_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$\sum X$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = jumlah perkalian skor dengan skor Y

$\sum X^2$ = jumlah skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah skor distribusi Y

N = jumlah Siswa Kriteria validitas butir soal:⁶⁰

Antara 0,81 – 1,00 validitas sangat tinggi

Antara 0,61 – 0,80 validitas tinggi

Antara 0,41 – 0,60 validitas cukup

Antara 0,21 – 0,40 validitas rendah

Antara 0,00 – 0,20 validitas sangat rendah

Kriteria pengujian validitas adalah setiap item valid apabila diperoleh

dari nilai kritis *r product moment*). $r_{xy} > r_{tabel}(r_{tabel})$

⁵⁹ Indra Jaya, *Op.Cit.* h.122

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*(Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara, 2009, 196

Setiap hasil perhitungan butir tersebut akan dikonsultasikan dengan “r” table, dengan ketentuan “r” hitung lebih besar dari “r” table maka butir dinyatakan valid. Dapat digunakan untuk menyaring data-data yang dibutuhkan. Dan apabila “r” table lebih besar dari “r” hitung maka variabel tersebut tidak dapat digunakan untuk menyaring data karena tidak valid.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambar Umum Sekolah

a. Profil Sekolah

SMP Negeri 2 Lubuk Pakam yang beralamat di Jalan Galang Kel. Syahmad, Kecamatan Lubuk Pakam. Sekolah ini di Kepaloi oleh JUMAKIR, S.Pd, M.Pd.

Visi SMP Negeri 2 Lubuk Pakam yaitu Terwujudnya SMP Negeri 2 Lubuk Pakam yang Berdisiplin, Berprestasi, Berwawasan Lingkungan dan Global, Berlandaskan Iman dan Taqwa.

Misi SMP Negeri 2 Lubuk Pakam yaitu sebagai berikut:

1. Melaksanakan kegiatan Pembinaan Peningkatan Imtaq,
2. Melaksanakan kegiatan Pengembangan Kurikulum,
3. Melaksanakan Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan,
4. Melaksanakan pengembangan Sarana Prasarana Pendidikan,
5. Melaksanakan kegiatan Pencapaian Tingkat Kelulusan Secara Optimal Sesuai dengan Tuntutan Standar Nasional,
6. Melaksanakan Inovasi Manajemen Sekolah,
7. Melaksanakan Wawasan Wiyatamandala,
8. Melaksanakan kegiatan Gerakan Pramuka,
9. Melaksanakan kegiatan PMR (Palang Merah Remaja),

10. Melaksanakan kegiatan UKS (Usaha Kesehatan Sekolah) dan Dokter Remaja,
11. Melaksanakan kegiatan KIR (Karya Ilmiah Remaja),
12. Melaksanakan Olympiade MIPA (Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam),
13. Melaksanakan kegiatan PKS (Patroli Keamanan Sekolah),
14. Melaksanakan kegiatan SBL (Sekolah Berwawasan Lingkungan) dan KSDA (Konservasi Sumber Daya Alam),
15. Melaksanakan kegiatan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) atau ICT (Information and Communication Technology),
16. Melaksanakan kegiatan Kecakapan Hidup (Life Skill),
17. Melaksanakan kegiatan Sepak Bola dan Futsal,
18. Melaksanakan kegiatan Karate,
19. Melaksanakan kegiatan Bola Basket,
20. Melaksanakan kegiatan Volley,
21. Melaksanakan kegiatan Bulutangkis,
22. Melaksanakan kegiatan Tenis Meja,
23. Melaksanakan kegiatan Atletik,
24. Melaksanakan kegiatan Renang,
25. Melaksanakan kegiatan Kesenian dan Teater,
26. Melaksanakan kegiatan Tata Upacara Bendera,
27. Melaksanakan kegiatan Majalah Dinding dan Buletin, Melaksanakan kegiatan LKS (Latihan Kepemimpinan Siswa).

B. Data Hasil Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas, yaitu Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Sekolah (X2); dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Tabel 1 Data Statistik

	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Budaya Sekolah	Kinerja Guru
Mean	83,60	79,30	81,50
Median	86,50	82,50	84,50
Mode	84 ^a	88	89
Std. Deviation	9,939	11,689	9,671
Variance	98,779	136,642	93,526
Range	38	43	38
Minimum	58	51	57
Maximum	96	94	95

a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

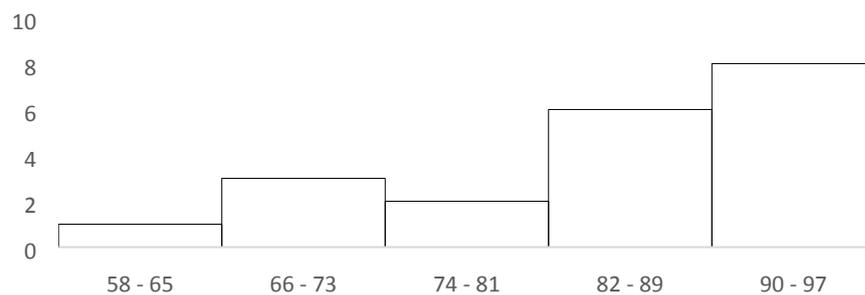
Berdasarkan tabel data statistik di atas diperoleh skor rata-rata (*Mean*) 83,60, nilai tengah (*Median*) 86,50, modus (*Mode*) 84, standar deviasi (*Std. Deviation*) 9,939, varian (*Variance*) 98,779, nilai terendah (*Minimum*) 58, nilai tertinggi (*Maximum*) 96. Untuk menentukan jumlah kelas maka digunakan rumus $K = 1 + 3,3 \text{ Log}N$. Nilai N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 20 orang

sehingga diperoleh jumlah kelas sebanyak 5 kelas interval dan panjang kelas 8 yang di sajikan dalam tabel berikut.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Interval	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
58 - 65	1	5,0	5,0	5,0
66 - 73	3	15,0	15,0	20,0
74 - 81	2	10,0	10,0	30,0
82 - 89	6	30,0	30,0	60,0
90 - 97	8	40,0	40,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Hasil distribusi frekuensi data variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah yang disajikan pada tabel di atas digambarkan dalam histogram sebagai berikut.

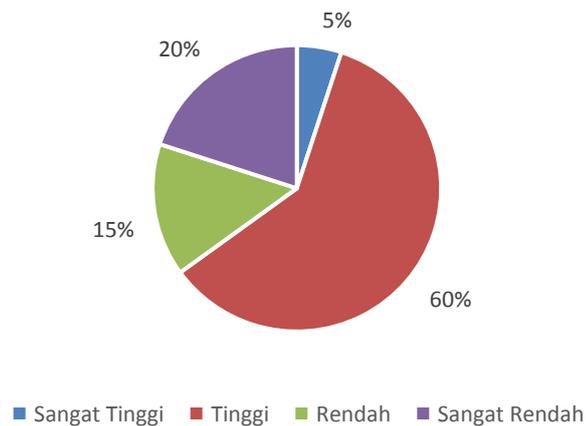


Berdasarkan data primer penelitian, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan untuk Supervisi Akademik Kepala Sekolah sebagai berikut.

Tabel 3 Kategori Supervisi Kepala Sekolah

Kategori	Interval	f	%
Sangat Tinggi	> 93	1	5%
Tinggi	83 - 93	12	60%
Rendah	79 - 82	3	15%
Sangat Rendah	< 79	4	20%
Jumlah		20	100%

Hasil distribusi kecenderungan data variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah yang disajikan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram pie berikut.



Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan di atas dapat disimpulkan bahwa Supervisi Akademik Kepala Sekolah di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam tergolong tinggi.

b. Budaya Sekolah

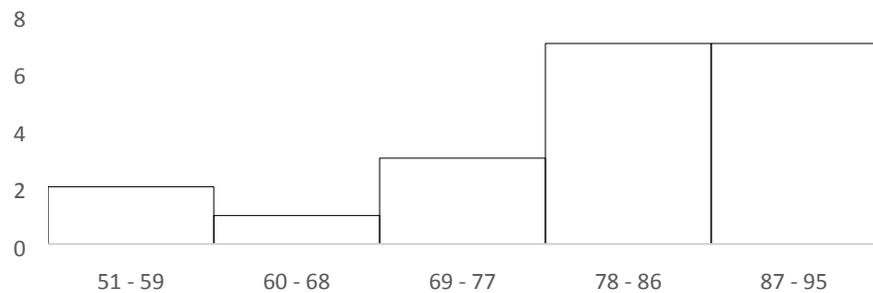
Berdasarkan tabel data statistik di atas diperoleh skor rata-rata (*Mean*) 79,30, nilai tengah (*Median*) 82,50, modus (*Mode*) 88, standar deviasi (*Std. Deviation*) 11,689, varian (*Variance*) 136,642, nilai terendah (*Minimum*) 51, nilai tertinggi (*Maximum*) 94. Untuk menentukan jumlah kelas maka digunakan rumus

$K = 1 + 3,3 \text{ Log}N$. Nilai N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 20 orang sehingga diperoleh jumlah kelas sebanyak 5 kelas interval dan panjang kelas 9 yang di sajikan dalam tabel berikut

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Sekolah

Interval	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
51 - 59	2	10,0	10,0	10,0
60 - 68	1	5,0	5,0	15,0
69 - 77	3	15,0	15,0	30,0
78 - 86	7	35,0	35,0	65,0
87 - 95	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Hasil distribusi frekuensi data variabel Budaya Sekolah yang disajikan pada tabel di atas digambarkan dalam histogram sebagai berikut.



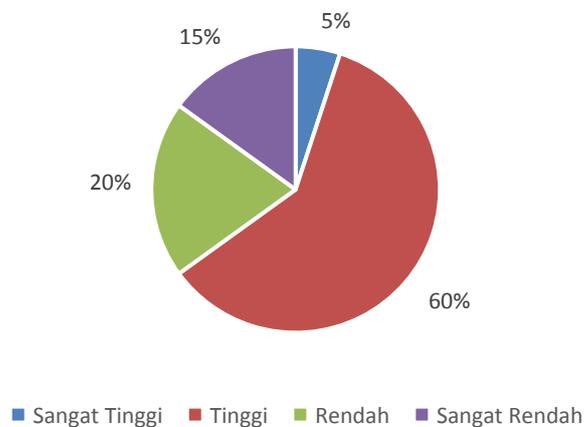
Berdasarkan data primer penelitian, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan untuk Budaya Sekolah sebagai berikut.

Tabel 5 Kategori Budaya Sekolah

Kategori	Interval	f	%
Sangat Tinggi	> 91	1	5%

Tinggi	79 - 91	12	60%
Rendah	67 - 78	4	20%
Sangat Rendah	< 67	3	15%
Jumlah		20	100%

Hasil distribusi kecenderungan data variabel Budaya Sekolah yang disajikan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram pie berikut.



Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Sekolah di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam tergolong tinggi.

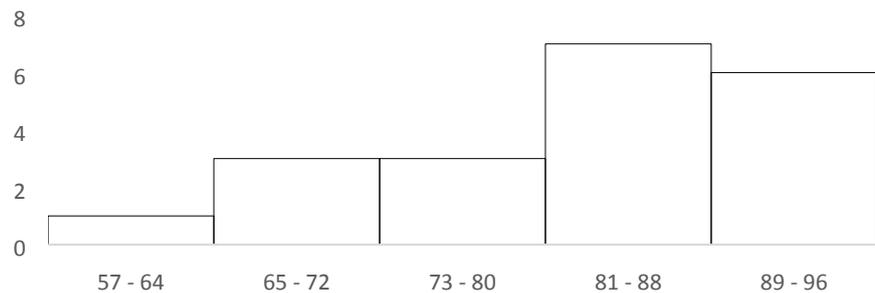
c. Kinerja Guru

Berdasarkan tabel data statistik di atas diperoleh skor rata-rata (*Mean*) 81,50, nilai tengah (*Median*) 84,50, modus (*Mode*) 89, standar deviasi (*Std. Deviation*) 9,671, varian (*Variance*) 93,526, nilai terendah (*Minimum*) 57, nilai tertinggi (*Maximum*) 95. Untuk menentukan jumlah kelas maka digunakan rumus $K = 1 + 3,3 \text{ Log}N$. Nilai N adalah jumlah responden yaitu sebanyak 20 orang sehingga diperoleh jumlah kelas sebanyak 5 kelas interval dan panjang kelas 8 yang di sajikan dalam tabel berikut

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Interval	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
57 - 64	1	5,0	5,0	5,0
65 - 72	3	15,0	15,0	20,0
73 - 80	3	15,0	15,0	35,0
81 - 88	7	35,0	35,0	70,0
89 - 96	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Hasil distribusi frekuensi data variabel Kinerja Guru yang disajikan pada tabel di atas digambarkan dalam histogram sebagai berikut.

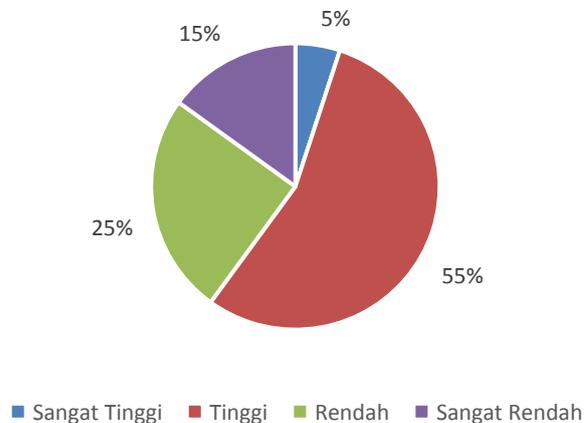


Berdasarkan data primer penelitian, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan untuk Kinerja Guru sebagai berikut.

Tabel 7 Kategori Kinerja Guru

Kategori	Interval	f	%
Sangat Tinggi	> 91	1	5%
Tinggi	81 - 91	11	55%
Rendah	71 - 80	5	25%
Sangat Rendah	< 71	3	15%
Jumlah		20	100%

Hasil distribusi kecenderungan data variabel Kinerja Guruyang disajikan pada tabel di atas digambarkan dalam diagram pie berikut.



Berdasarkan tabel distribusi kecenderungan di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Gurudi SMP Negeri 2 Lubuk Pakam tergolong tinggi.

C. Analisis Data

1. Uji prasyarat analisis

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis data yang meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

a. Uji normalitas

Kriteria pengujian normalitas dari masing-masing variabel dilihat dari nilai pada kolom signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari α (5%), maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			20
Normal	Mean		,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1,01617824
Most Extreme	Absolute	Differences	,114
	Positive		,114
	Negative		-,110
Kolmogorov-Smirnov Z			,508
Asymp. Sig. (2-tailed)			,958

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,958 nilai ketigavariabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 0.05$ pada taraf signifikansi 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa data dari variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada-tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya (Sudarmanto, 2005:136). Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung besarnya interkorelasivariabel bebas.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,004	2,284		,440	,666
SUPERVISI	,936	,078	,962	11,972	,000
BUDAYA	,028	,066	,034	,427	,675

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai standar error kurang dari satu, yaitu Supervisi (X_1) = 0,780 dan Budaya (X_2) = 0,066 dimana keduanya kurang dari satu. Serta nilai koefisien beta juga kurang dari satu dimana Supervisi (X_1) = 0,936 dan Budaya (X_2) = 0,028. Maka dapat dikatakan bahwa nilai standar error rendah dan multikolinearitas tidak terdeteksi.

2. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada-tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Harga yang diperoleh dari perhitungan statistik dikonsultasikan dengan nilai dalam tabel. Apabila harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau harga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Hipotesis pertama dan kedua diuji

menggunakan analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson sedangkan hipotesis ketiga menggunakan korelasi berganda.

a. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam. Hasil analisis menunjukkan korelasi sebesar 0,994 dengan $N = 20$ dan taraf signifikansi 5%. $r_{tabel} 0,443$ maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.

b. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam. Hasil analisis menunjukkan korelasi sebesar 0,947 dengan $N = 20$ dan taraf signifikansi 5%. $r_{tabel} 0,443$ maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.

c. Uji hipotesis ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,004	2,284		,440	,666
SUPERVISI	,936	,078	,962	11,972	,000
BUDAYA	,028	,066	,034	,427	,675

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X1 sebesar 0,936. Artinya, apabila nilai Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) meningkat 1 poin maka nilai Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,291 poin, dengan asumsi X2 tetap. Koefisien X2 sebesar 0,028 artinya apabila nilai Budaya Sekolah (X2) meningkat 1 poin maka pertambahan nilai pada hasil Kinerja Guru (Y) sebesar 0,064 poin, dengan asumsi X1 tetap.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,989	,988	1,074

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, SUPERVISI

Hasil analisis regresi di atas menunjukkan harga koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,989. Nilai tersebut berarti bahwa 98,9% perubahan pada variabel Kinerja Guru (Y) dapat ditentukan oleh Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Sekolah (X2), sedangkan 1,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah secara bersama-sama dengan Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Lubuk Pakam.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

1. Hubungan Supervisi Kepala sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019. Melalui analisis korelasi *Product Moment* diperoleh harga r_{hitung} sebesar 0,994, sedangkan harga r_{tabel} dengan $N=20$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,443. Jadi harga r_{hitung} lebih besar dari harga r_{tabel} sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru

2. Hubungan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019.

Hasil penelitian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019. Harga r_{hitung} berdasarkan analisis korelasi *Product Moment* sebesar 0,947. Nilai ini lebih kecil dari r_{tabel} dengan $N=20$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,443. Hal ini berarti Budaya Sekolah memberikan

dampak positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Budaya Sekolah, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru

3. Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019.

Hasil penelitian untuk hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X1) dan Budaya Sekolah (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y). Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan uji F. Harga F hitung berdasarkan analisis 761,362 Nilai ini lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,49. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Budaya sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Supervisi Akademik Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019. Melalui analisis korelasi Product Moment diperoleh harga rhitung sebesar 0,994, sedangkan harga rtabel dengan $N=20$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,443. Jadi harga rhitung lebih besar dari harga rtabel sehingga hubungannya positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, maka akan semakin tinggi Kinerja Guru.
2. Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019. Harga rhitung berdasarkan analisis korelasi Product Moment sebesar 0,994. Nilai ini lebih kecil dari rtabel dengan $N=20$ pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,443. Hal ini berarti Prestasi Belajar memberikan dampak positif namun tidak signifikan mempengaruhi peningkatan Kinerja Guru.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan Budaya Sekolah dengan Kinerja Guru tahun ajaran 2018/2019. Hasil penelitian untuk hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Budaya Sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y). Pengujian hipotesis ketiga ini menggunakan uji F. Harga Fhitung berdasarkan

analisis 761,362 Nilai ini lebih besar dari Ftabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,49. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara Minat Belajar dan Prestasi Belajar secara bersama-sama dengan tahun ajaran 2018/2019

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus menjadi sumber informasi kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah serta dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perbaikan kinerja guru agar dapat meningkatkan kemajuan sekolah.

2. Guru

Dapat mendorong para guru untuk meningkatkan kinerja masing-masing melalui supervisi akademik kepala sekolah

3. Lembaga Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Dapat menjadikan tolak ukur kualitas lulusannya serta dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi mahasiswa program kependidikan sebagai calon manajerial yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat Sudrajat, Membangun budaya sekolah berbasis karakter terpuji, Jurnal pendidikan karakter UNY, 2011 diakses dari <http://staff.uny.ac.id/dosen/prof-dr-ajat-sudrajat-mag> pada 24 februari 2019 pukul 19:20 wib
- Arikunto Suharsimi .2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Asih Menanti, 2010 .Penelitian Eksperimen Sebuah Pengantar .Medan:Unimed
- Barnawi, dkk. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhanudin. 1990. *Analisis Administrasi Managemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Christina Oktaviani, *Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru*, di akses dari <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/manajerpendidikan/article/download/1163/971> pada 01 januari 2019 pukul 18:32
- Diakses dari <http://sosbud.kompasiana.com/2011/03/29/landasan-sosial-buda-ya-terhadap-pendidikan/>, diakses tanggal februari 2019 pukul 19:05 wib.
- Hasbullah. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada
- Hayati Yayat Djatmiko. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Hidayat Ara, dkk. 2010. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Bandung: Pustaka Educa

Hikmat. 2009. *Managemen Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia

Iis Yeti Suhayati, *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kinerja Mengajar Guru*, di akses dari <https://media.neliti.com/media/publications/77231-ID-supervisi-akademik-kepala-sekolah-budaya.pdf> pada 01 januari 2019 pukul 19:03

Jaya Indra. 2010. *Statistik Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Cipta Pustaka

Juni Donni, dkk. 2018. *Managemen Supervisi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia

Mada Sutapa & Lia Yuliana, *Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Kreatif*, di akses dari http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/132206558/Artikel%20Jurnal%20Dinamika%20Pendidikan_Mei%202006.pdf pada 01 januari 2019 pukul 19:17

Muhammad Sastrapratedja, *budaya sekolah*, *Dinamika Pendidikan*: 2001, vol 8 nomor 2 diakses dari <https://driyarkara.ac.id/index.php/about-us/dosen/item/65> pada 24 februari 2019 pukul 19:03 wib

Mulyasa. E. 2004. *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*. (Ghaila Indonesia: Jakarta, 1992)

Nurkolis. 2003. *Managemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Grasindo

Pabundu, Moh Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara

Peraturan Menteri pendidikan nasional Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2007
tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, (Jakarta: BSNP, 2007)

Priansyah Donni Juni Dkk. 2018. *Manajemen Supervisi Pendidikan*. Bandung:
Pustaka Setia

*Robbins, S., dan Timothy A. J., "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour",
Buku Terjemahan, (Jakarta : Gramedia,2008)*

Salim Syahrudin. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka
Media

Siahaan Amiruddin, dkk. 2006. *Managemen Pengawas Pendidikan*. Ciputat:
Quantum Teaching

Slamet Santoso, *Teori-Teori Psikologi Sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2010).

Sudjiono Anas. 2006. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
Prasada

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung, Alfabeta
2007

Sudjiono Anas. 2008. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo

Wahjusumidjo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tunjauan Teoritik dan
Permasalahannya*, Jakarta Raja Grafindo Persada,

Waskitho Asmara Adi dkk, *Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Di
Smp Negeri 2 Salatiga*, Di akases dari
https://www.researchgate.net/publication/321491787_PELAKSANAAN_SUPERVISI_AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DI SMP NEGERI 2

[_SALATIGA_IMPLEMENTATION_OF_SCHOOL_ACADEMIC_SUPE
RVISION_IN_JUNIOR_HIGH_SCHOOL_STATE_2_SALATIGA/download](#)

oad pada 01 Januari 2019 pukul 18:19

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Hendrik Ismail
NIM : 37154133
Fakultas/Jurusan : Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan/ Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tanggal Lahir : Simpang Marbau, 22 Juli 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : DIV III Pondok Padang Mahondang, Kec.Na IX-X ,Kab. Labuhan Batu Utara
Alamat Email : hendrikismail22@gmail.com
No. Handphone : 082276182632

Data Orangtua

Nama Ayah : Jono
Nama Ibu : Astiana
Alamat Orangtua : DIV III Pondok Padang Mahondang, Kec.Na IX-X ,Kab. Labuhan Batu Utara

Jenjang Pendidikan

1. TK : TK ANGGI Simpang Marbau (2002-2003)
2. SD : SD Negeri 115509 Simpang Marbau (2003-2009)
3. SMP : SMP NEGERI 2 Na.IX-X Sumberjo (2009-2012)
4. SMA : SMA NEGERI 1 Kota Batu(2012-2015)
5. Universitas : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (2015-2019)