PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI GURU DENGAN MEMPERHATIKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PUGUNG TAHUN PELAJARAN 2017/2018

(Skripsi)

Oleh

LORA NUZULLIA

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018

ABSTRAK

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI GURU DENGAN MEMPERHATIKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PUGUNG TAHUN PELAJARAN 2017/2018

Oleh

LORA NUZULLIA

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja dapat dikategorikan baik apabila guru mampu mencapai suatu tingkatan pada tahap tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tugasnya sebagai pengajar. Adapun yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu kinerja guru yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Negeri 1 Pugung yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua angota populasi sebagai sample yaitu sebanyak 46. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex-post-facto* dan *survey*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan *path analysis* dan diolah dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung dengan kadar determinasi 0,670.

Kata kunci : supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, kompetensi guru, motivasi kerja dan kinerja guru

ABSTRACT

THE EFFECT TEACHER PERCEPTION ABOUT THE PRINCIPAL'S SUPERVISION, WORK DISCIPLINE, TEACHER'S COMPETENCE THROUGH WORK MOTIVATION TOWARD TEACHER'S PERFORMANCE AT SMP NEGERI 1 PUGUNG ACADEMIC YEAR 2017/2018

By

LORA NUZULLIA

Teacher performance is the result of work produced by teachers in performing their duties in accordance with the goals to be achieved. Performance can be categorized well if the teacher is able to reach a level at a certain stage that has been established in accordance with the role and duties as a teacher. The background of this research is low teacher performance. This study aims to determine the effect of teachers' perceptions about the principal supervision, work discipline, and teacher's competence through work motivation on teacher performance of SMP Negeri 1 Pugung. The population in this study is all teachers SMP Negeri 1 Pugung, amounting to 46 people. Sampling technique in this research use saturated sample, that is sampling technique by using all population member as sample which is 46. The method used in this research is descriptive verification method with ex-post-facto approach and survey. The data were collected using questionnaires. Data analysis using path analysis and processed with SPSS program. The results of this study indicate that there is influence of teacher perception about principal supervision, work discipline, and teacher competence through work motivation on teacher performance of SMP Negeri 1 Pugung with determination level 0,670.

Keywords: principal supervision, work discipline, teacher competence, work motivation and teacher performance

PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI GURU DENGAN MEMPERHATIKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PUGUNG TAHUN PELAJARAN 2017/2018

Oleh

LORA NUZULLIA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN

Pada

Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018

Judul Skripsi	: **PENGARUH PERSEPSI GURU TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI GURU DENGAN MEMPERHATIKAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PUGUNG TAHUN PELAJARAN 2017/2018**
Nama Mahasiswa	: Lora Nuzullia
No. Pokok Mahasiswa	: **1413031030**
Program Studi	: **Pendidikan Ekonomi**
Jurusan	: **Pendidikan IPS**
Fakultas	: **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Drs. Yon Rizal, M.Si.	**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**
NIP 19600818 198603 1 005	NIP 19600826 198603 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial	Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
Drs. Zulkarnain, M.Si.	**Drs. Tedi Rusman, M.Si.**
NIP 19600111 198703 1 001	NIP 19600826 198603 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua : **Drs. Yon Rizal, M.Si.** .....

   Sekretaris : **Drs. Tedi Rusman, M.Si.** .....

   Penguji
   Bukan Pembimbing : **Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd.** .....

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

   Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
   NIP 19590722 198603 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **05 April 2018**

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jalan Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1, Bandarlampung 35145
Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

nama	: Lora Nuzullia
NPM	: 1413031030
jurusan/program studi	: Pendidikan IPS/ Pendidikan Ekonomi
fakultas	: Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 10 April 2018

Lora Nuzullia
1413031030

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Lora Nuzullia dan biasa disapa dengan Lora, atau Nuzul. Penulis lahir tanggal 27 Mei 1997, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Alpian dan Ibu Darnis Suryanti. Penulis berasal dari Kota Lahat Provinsi Sumatera Selatan.

Berikut pendidikan formal yang pernah ditempuh.

1. Sekolah Dasar (SD) Negeri 25 Lahat lulus pada tahun 2008.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Lahat lulus pada tahun 2011.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Lahat lulus pada tahun 2014.
4. Pada tahun 2014 penulis di terima melalui jalur undangan atau SNMPTN pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan PIPS FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2016 penulis mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kemudian melaksanakan Praktek Profesi Kependidikan (PPK) di SMP Negeri 4 Baradatu dan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sukosari Kec. Baradatu Kab. Way Kanan pada tahun 2017. Penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni BEM FKIP Unila, dan Assets FKIP Unila. Hingga Pada tanggal 08 Desember 2017 Seminar Proposal, 02 Maret 2018 Seminar Hasil dan akhirnya Ujian Komprehensif pada 05 April 2018.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil alamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini.

Karya kecil ini ku persembahkan untuk

Kedua orang tuaku
Orang terkhebat yang pernah hadir dalam hidupku, yang tulus, ikhlas dan sabar mendidik, membesarkan serta menasehatiku . Tak pernah berhenti mendoakanku, mendukung, tak kenal lelah memenuhi segala kebutuhanku dan memberikan kasih sayang yang tiada tara kepadaku.

Kedua Adikku
Hai jagoan-jagoan yunda, terimakasih telah menjadi adik yang selalu memberikan banyak warna di dalam kehidupan yunda, tetap saling menjaga satu sama lain ya saying.

Keluarga besar Bapak dan Ibu
Terimakasih untuk seluruh keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan keberhasilanku, semoga aku menjadi kebanggaan kalian.

Sahabat-sahabatku
Terimakasih untuk sahabat dunia akhiratku untuk semua senyum yang pernah terukir, tawa yang tak tehingga batasnya, air maat yang sempat jatuh, dan terimakasih untuk semua hal baru yang kalian ajarkan,

Semua guru, dosen, pendidik dan almamater tercinta
Terimakasih Pak Buk sudah mengajarkan banyak hal kepadaku, aku tak sanggup membayarmu tapi doaku tak pernah padam, semoga Allah selalu meridhoi kehidupanmu.

Dia
Yang entah masih dimana, tapi karenamu aku berusaha menjadi yang terbaik. Terimakasih telah mengajarkan arti kesabaran, karena keyakinanku teramat besar, semoga atap yang kita impikan adalah kenyataan yang di takdirkan-Nya.

MOTTO

Berbagi Itu Indah Walau Hanya Sekedar Berbagi Tawa

Jangan Pernah Berhenti Berproses, Percayalah Tiada Proses Yang Menghianati Hasil

Tiada Usaha yang Sia-Sia, yang Sia-Sia Itu Ketika Kita Tidak Berusaha

Jangan Menyesali Apa yang Tidak Pernah Kamu Miliki, Sesalilah Apa Yang Kamu Miliki Namun Tak Pernah Kamu Hargai

Jangan Pernah Lakukan Hal yang Tidak Kamu Sukai Kepada Orang Lain

(Lora Nuzullia)

SANWACANA

Puji Syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Guru Dengan Memperhatikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018". Sholawat serta salam senantiasa kita sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, motivasi, bimbingan serta saran semua pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor, wakil rektor, segenap pimpinan dan tenaga kerja Universitas Lampung.
2. Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Abdurrahman, M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama FKIP Universitas Lampung.
4. Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.

7. Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung.
8. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku Pembimbing Akademik dan pembimbing I yang telah bersedia membimbing penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Beliau adalah sosok dosen yang paling sabar yang pernah Lora temukan serta memiliki selera humor yang tinggi. Terimakasih yang tak terhingga unyil ucapkan kepada bapak atas dukungan, nasehat, dan bimbingannya serta telah mempermudah jalan unyil dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga pak karena telah memberikan nama panggilan special kepada Lora yaitu "Unyil". Lora bersyukur bisa dibimbing oleh bapak.
9. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dengan sabar, dan ikhlas dalam membimbing Lora. Terimakasih pak untuk semua ilmu, nasehat, dan kebaikan yang telah bapak berikan kepada Lora.
10. Ibu Dr. Pujiati, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembahas yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyempurnaan skripsi ini. Beliau adalah dosen yang mengajarkan banyak hal tentang kedisiplinan, kerja keras, serta tanggung jawab terhadap tugas. Terimakasih bu telah mengajarkan banyak hal kepada Lora, mulai dari mengajarkan untuk berani tampil di depan umum dengan cara menjadi dirjen lagu Indonesia Raya saat ada kegiatan di Rektorat, membimbing Lora membuat jurnal untuk pertama kalinya, terimakasih banyak ibu untuk ilmu dan pengalaman yang sangat berkesan yang telah diberikan.
11. Drs. H. Nurdin, M.Si., dosen yang tidak pernah bosan Lora nantikan kehadirannya saat mengajar, karena selalu bercerita tentang pengalaman yang

seru sehingga membuat suasana saat belajar asik tidak membosankan. Semoga selalu jadi sosok yang ramah pak.

12. Bapak Drs. Edy Purnomo, M.Si., Beliau sosok yang sangat menginspirasi karena kecerdasannya, terimakasih pak atas ilmu bermanfaat yang telah diberikan.
13. Bapak Drs. I Komang Winatha, M.Si., dosen keren yang punya banyak bisnis, sampai terkagum-kagum dengan beliau. Semoga Lora bisa menjadi pebisnis sukses seperti bapak.
14. Ibu Rahmah Dianti Putri, S.Pd., M.Pd., dosen yang mendorong mahasiswanya untuk kreatif dan aktif dalam belajar. Selalu menerapkan model pembelajaran yang menarik saat menyampaikan bahan ajar. Terimakasih banyak ibu atas ilmu yang diberikan.
15. Bunda Erlina, dosen yang mengajarkanku arti kesabaran, yang selalu semangat dalam mengajar, dan tak kenal lelah. Semoga ibu sehat selalu.
16. Terimakasih kepada Bapak dosen pendidikan ekonomi Pak Albet Maydiantoro, semoga Allah membalas ilmu yang telah bapak ajarkan. Serta Kak Wardani yang senantiasa ikhlas direpotkan oleh kami mahasiswa pejuang skripsi dan Om Herdi yang telah banyak mensuport dan membantu.
17. Bapak dan ibu dosen serta staf dan karyawan Universitas Lampung.
18. Teristimewa untuk raja dan ratu yang sangat aku cintai, Bapak dan Mamak yang telah membesarkan dan mendidikku dengan kasih sayang yang tulus, yang selalu mengirimkan doa-doa terbaiknya untukku .
19. Adikku tersayang Irfan Kurniawan dan si bungsu yang manja Aji Setiawan, semoga kita bisa jadi kebanggaan orang tua ya adik-adik ku.

20. Sahabat terbaik ku Uswatun Hasanah (Mba Ayu) yang gila, yang ogeb, tempat gue minjem duit kalo lagi krisis, selalu jadi penasehat gue saat gue galau, yang sukanya menghujat orang, ingatlah nak segeralah bertaubat dikurangin ngehujat orang yaa, gak bisa berhenti tertawa kalau udah bareng manusia satu ini, ada-ada aja hal yang bikin ketawa. Meilani Pundung Wulansari yang selalu membuat ku pundung, yang gak bisa ngontrol emosi, yang selalu tegar boncengin gue sama mba ayu, tapi dia ini seorang yang pekerja keras, selalu gerak cepat kalo udah denger soal duit. Fans berat gue Odi Darmawan khas Lampung sosok abang yang sangat sombong tapi pengertian, perhatian, omongane sengak tapi mengayomi, jiwa kepemimpinannya oke. Kiyay (Kakak Tua) beliau adalah kakak tertua kita, sosok orang yang tegar dan ikhlas menghadapi cobaan, selalu menasehati adik-adiknya, suka traktir kita kalo lagi gajian, semoga cepet ketemu jodoh ya Kiyay. Thanks ya kalian udah mau dengerin keluh kesah gue, udah mau bareng-bareng gue disaat gue lagi susah atau seneng.
21. Ukhtikuuu Wahyu Rini Mulyasari si bawel, si mageran, si sibuk ngajar, si endut eh wkwkwk, makasih ya tik udah nganggep gw kayak sodara sendiri, semoga nanti lu tetep inget gw walopun udah nikah sama doi. Main-main lah ke lahat.
22. Keluarga besar Street Violin Project, Kak Teguh, Abi Bayu, Emon, Lalak, Kadad, Kokoh, Irfun, dan semua member SVP yang udah memberikan keceriaan dan berbagi kebahagiaan kepadaku. Berkat kalian aku jadi sering main ke pantai dan makan ayam. We Learn, We Play, We are Family.

23. Sahabat old ku, Ria Anggraini, Cumeng, Iis Chan, Ale, Asri, Mama, Mami, Ya'O thanks udah memberikan semangat dan doanya, aku rindu kalian.
24. Kelompok belajar tersayangku, Gubes, Umi Dewi, April, Nurul, Abi Tofa, Lupeng, Om Gal, yang selalu makan-makan kalo ada yang cair beasiswanya.
25. Temen-temen satu Pembembing Akademik ku, yang selalu mensuport dan mendoakanku, semoga dipermudah jalannya menuju S.Pd.
26. Segenap Piranha Squad atau penghuni Asrama Putri Istiqomah yang udah berasa kayak keluarga sendiri, banyak kalo harus diabsen satu-satu, semoga hubungan kita tetap terjaga ya ciwi-ciwi, tetap kompak, dan saling perhatian satu sama lain.
27. Rekan-rekan seperjuangan sahabat akun dan pendidikan ekonomi 2014 selamat menuju kesuksesan masing-masing.
28. Keluarga besar SMP Negeri 1 Baradatu tempat saya melakukan PPL yang telah mengajarkan saya banyak hal, merupakan pengalaman pertama bagi saya terjun langsung ke sekolah untuk megajar layaknya seorang guru, semoga makin sukses kedepannya.
29. Teman-teman seperjuangan KKN dan PPL (Cherry yang menurut gue orangnya sabar, bertanggung jawab, baik dan hobinya jajan serta sangat bisa diandalkan duh *perfect* banget ya cer lo dimata gue, Yuning seorang dengan tawanya yang menggelegar super heboh lah anaknya, Lucky temen piket yang selalu lebih banyak dia piketnya, si kecil makannya banyak jadi gue ngerasa tersaingi, Sistari bu madu yang giat banget belajar kalo mau ngajar, punya aura galak-galak gimana gitu, Bunda Tri temen sebelahan tidur gue yang hobinya mengeluarkan angin saat tidur dan jangan ditanya yang kena

hembusan anginnya siapa, Mr. Rangga si lucu, si asik, si gokil, si kocak, si kurus, si sok keren dari Metro merupakan sosok abang yang sangat mengayomi adik-adiknya, rela berkorban dan rela tersiksa demi kita, serta pak kordes Aldy yang telah berjuang banyak untuk kami, jasa menyetir mobilmu takkan pernah kami lupakan, tapi sayang pak kordes sangatlah penakut sama hal mistis.

30. Almamater tercinta SD Negeri 25 Lahat, SMP Negeri 6 Lahat dan SMA Negeri 4 Lahat yang sudah mengubah jalan hidupku dan menjadi pribadi saat ini.
31. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik langsung atau tidak langsung semoga bernilai ibadah.

Semoga Allah memberikan berkah, rahmat, hidayah serta kemulian-Nya atas kebaikan dan pengorbanan bagi kita semua. Disadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, saran dan kritik yang bersifat membangun selalu diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, April 2018
Penulis,

Lora Nuzullia

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR x
DAFTAR LAMPIRAN xi

I. PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 13
C. Pembatasan Masalah 14
D. Rumusan Masalah 14
E. Tujuan Penelitian 15
F. Kegunaan Penelitian 16
G. Ruang Lingkup Penelitian 18

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS 19
A. Tinjauan Pustaka 19
1. Kinerja 19
2. Supervisi Kepala Sekolah 24
3. Disiplin Kerja 29
4. Kompetensi Guru 34
5. Motivasi Kerja 41
B. Penelitian yang Relavan 45
C. Kerangka Pikir 48
D. Paradigma Penelitian 53
E. Hipotesis 53

III. METODE PENELITIAN 55
A. Jenis dan Pendekatan 55
B. Populasi dan Sampel Penelitian 56
1. Populasi 56
2. Sampel 57
C. Variabel Penelitian 58
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 59

1. Definisi Konseptual 59
2. Definisi Operasional Variabel.....61
E. Teknik Pengumpulan Data 66
1. Wawancara.....66
2. Observasi.....66
3. Dokumentasi 67
4. Kuesioner/ Angket 67
F. Uji Persyaratan Instrumen 67
1. Uji Validitas Angket 68
2. Uji Reliabilitas Angket 72
G. Uji Persyaratan Analisis Data.....75
1. Uji Linearitas Garis Regresi.....75
2. Uji Multikolinearitas.....77
3. Uji Autokorelasi.....78
4. Uji Heteroskedastisitas.....80
H. Pengujian Hipotesis 81
1. Persyaratan Analisis Jalur.....82
2. Langkah-Langkah Menganalisis Analisis Jalur (*Path Analisys*) 82

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 85
A. Gambaran Umm Lokasi Penelitian.....85
1. Sejarah Singkat Berdirinya SMP Negeri 1 Pugung 85
2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 1 Pugung.....85
3. Situasi dan Kondisi SMP Negeri 1 Pugung 86
B. Gambaran Umum Responden.....89
C. Deskripsi Data.....89
1. Data Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1) 90
2. Data Disiplin Kerja (X2) 94
3. Data Kompetensi Guru (X3).....97
4. Data Motivasi Kerja (Y) 104
5. Data Kinerja Guru (Z) 107
D. Uji Persyaratan Analisis Data..... 110
1. Uji Linieritas Regresi..... 110
2. Uji Multikolinieritas 115
3. Uji Autokorelasi 117
4. Uji Heteroskedastisitas 119
E. Teknik Analisis Data..... 121
F. Pengujian Hipotesis..... 131
G. Ringkasan Hasil Analisis Statistik..... 144
H. Pembahasan 148
I. Keterbatasan Penelitian..... 160

IV. SIMPULAN DAN SARAN..... 162
A. Simpulan 162
B. Saran..... 163

DAFTAR PUSTAKA 166

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1. Hasil Penilaian Supervisi Akademik SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018 4
2. Data Hasil Wawancara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus T.P 2017/2018..... 7
3. Data Hasil Observasi dan Wawancara Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018 8
4. Data Hasil Observasi dan Wawancara Kompetensi Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018 10
5. Data Hasil Observasi dan Wawancara Motivasi Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018 12
6. Penelitian yang Relevan.....46
7. Data Jumlah Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus tahun pelajaran 2017/2018.....57
8. Definisi Operasional Variabel..... 64
9. Hasil Uji Validitas Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1).....69
10. Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja (X2).....69
11. Hasil Uji Validitas Kompetensi Guru (X3) 70
12. Hasil Uji Angket Motivasi Kerja (Y)..... 71
13. Hasil Uji Angket Kinerja Guru (Z) 71
14. Kategori Besarnya Reliabilitas..... 72
15. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel X1 *Reliability Statistics*.....73
16. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel X2 *Reliability Statistics*.....73
17. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel X3 *Reliability Statistics*.....73
18. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel Y *Reliability Statistics*.....74
19. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel Z *Reliability Statistics*.....74
20. Analisis Varians (Anava) untuk uji keberartian dan kelinearan regresi 76
21. Daftar Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Pugung 85
22. Fasilitas SMP Negeri 1 Pugung 87
23. Distribusi Frekuensi Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.....90

24. Kategori Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah 91
25. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018 94
26. Kategori Disiplin Kerja 95
27. Distribusi Frekuensi Kompetensi Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018 98
28. Kategori Kompetensi Guru 99
29. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018 105
30. Kategori Motivasi Kerja 105
31. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018 107
32. Kategori Kinerja Guru 108
33. Hasil Uji Kelinieran Regresi Variabel Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Z) 110
34. Hasil Uji Kelinieran Regresi Variabel Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Z) 111
35. Hasil Uji Kelinieran Regresi Variabel Pengaruh Kompetensi Guru (X3) Terhadap Kinerja Guru (Z) 112
36. Hasil Uji Kelinieran Regresi Variabel Pengaruh Motivasi Kerja (Y) Terhadap Kinerja Guru (Z) 113
37. Rekapitulasi Hasil Uji Linieritas Garis Regresi 113
38. Hasil Uji Multikolinearitas 115
39. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas 116
40. Hasil Uji Autokorelasi 117
41. Hasil Uji Heteroskedastisitas 119
42. Rekapitulasi Hasil Uji Heteroskedastisitas 120
43. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub- Struktur 1 147
44. Rangkuman Hasil Koefisien Jalur Sub- Struktur 2 148

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Paradigma Penelitian 53
2. Diagram Jalur (*Path Analysis*) 83
3. Hasil Uji Durbin-Watson..... 118
4. Model Diagram Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian..... 121
5. Model Persamaan Dua Jalur..... 121
6. Substruktur 1 122
7. Substruktur 2 122
8. Substruktur 1 124
9. Substruktur 2 127
10. Diagram Jalur Lengkap 129
11. Pengaruh Tidak Langsung X_1, X_2 dan X_3 Terhadap Z Melalui Y..... 138

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Penelitian Pendahuluan 172
2. Surat Izin Penelitian 173
3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian 174
4. Daftar Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Ajaran 2017/2018 175
5. Kisi-kisi Angket 177
6. Angket Uji Coba 181
7. Hasil Uji Coba Angket Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1) 187
8. Hasil Uji Coba Angket Disiplin Kerja (X2) 188
9. Hasil Uji Coba Angket Kompetensi Guru (X3) 189
10. Hasil Uji Coba Angket Motivasi Kerja (Y) 190
11. Hasil Uji Coba Angket kinerja Guru (Z) 191
12. Rekapitulasi Data Hasil Uji Coba Angket 192
13. Uji Validitas Angket Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1) 193
14. Uji Validitas Angket Disiplin Kerja (X2) 194
15. Uji Validitas Angket Kompetensi Guru (X3) 195
16. Uji Validitas Angket Motivasi Kerja (Y) 196
17. Uji Validitas Angket kinerja Guru (Z) 197
18. Rekapitulasi Uji Validitas Angket X1, X2, X3, Y dan Z 198
19. Uji Reliabilitas Angket dan Rekapitulasi Reliabilitas Angket 201
20. Angket Penelitian 202
21. Data Penelitian Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah 208
22. Data Penelitian Disiplin Guru 210
23. Data Penelitian Kompetensi Guru 212
24. Data Penelitian Motvasi Kerja 214
25. Data Penelitian Kinerja Guru 216
26. Rekapitulasi Data Penelitian 218
27. Hasil Uji Linearitas 220
28. Hasil dan Rekapitulasi Uji Multikolinearitas 222
29. Hasil Uji Autokorelasi 223
30. Hasil dan Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas 224
31. Uji Hipotesis 225
32. Panduan Wawancara Penelitian Pendahuluan 228
33. Data Penelitian Pendahuluan 235

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era kompetisi global, pendidikan semakin menjadi kebutuhan yang sangat penting bagi setiap individu, karena pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang cerdas.

Pendidikan adalah proses pembelajaran bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang dimiliki serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keberhasilan tujuan pendidikan tentunya tidak terlepas dari peranan guru sebagai tenaga pendidik. Guru sebagai kunci kesuksesan pendidikan dituntut harus memiliki kompetensi dan keprofesionalan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru pada Bab II tentang Kompetensi dan Sertifikasi Pasal 2 menyebutkan bahwa hal yang wajib bagi guru yaitu memiliki kualifikasi

akademik, memiliki kompetensi, bersertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sehingga diharapkan guru dapat optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dijelaskan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yang baik yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta kemudian diaktualisasikan oleh guru dalam tugasnya. Apabila guru mampu menguasai kompetensi tersebut, maka guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan dan merealisasikan harapan masyarakat dan semua pihak yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam mendidik peserta didik.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Saondi (2010: 20) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan guru tersebut menjadi titik tolak dimana seorang guru memiliki kinerja yang baik, sehingga kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pada tahap sejauh mana seorang guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2001: 37).

Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran, dimana didalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Saondi, 2010: 20). Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya. Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran. Selain itu untuk mengukur keberhasilan kinerja guru tentunya diperlukan penilaian terhadap seluruh aktifitas yang dilakukan oleh guru. Menurut Permenneg PAN & RB No. 16 Pasal 15 Ayat 2 Tahun 2009 tentang penilaian kinerja guru sebagai berikut.

1. Nilai 91 sampai dengan 100 disebut amat baik
2. Nilai 76 sampai dengan 90 disebut baik
3. Nilai 61 sampai dengan 75 disebut cukup
4. Nilai 51 sampai dengan 60 disebut sedang
5. Nilai sampai dengan 50 disebut kurang

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2017 di SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus diperoleh data penilaian supervisi akademik oleh kepala sekolah mengenai kompetensi guru yang merupakan salah satu faktor keberhasilan kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Penilaian Supervisi Akademik SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018

No.	Aspek Kegiatan	Nilai Rerata	Keterangan
I.	Persiapan		
	1. Administrasi perangkat pembelajaran	89,6	Baik
	2. Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	74,9	Cukup
II.	Kegiatan Belajar Mengajar		
	3. Membuka pelajaran	91,4	Amat Baik
	4. Penggunaan metode / pendekatan sesuai dengan materi	73,2	Cukup
	5. Mendemonstrasikan penguasaan materi pembelajaran	79,4	Baik
	6. Mendorong keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar mengajar	74,1	Cukup
	7. Melakukan evaluasi program dan hasil pembelajaran	72,8	Cukup
	8. Menutup pelajaran	90,7	Amat Baik

Sumber: Penilaian Supervisi Akademik SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1 diketahui bahwa, masih terdapat beberapa poin penilaian yang memperoleh rentang nilai cukup. Poin pertama yaitu mengenai penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang memiliki nilai rerata sebesar 74,9. Selanjutnya poin kedua yaitu tentang bagaimana guru menggunakan metode atau pendekatan yang sesuai dengan materi, pada poin ini diperoleh nilai rerata sebesar 73,2. Poin ketiga mengenai bagaimana guru mendorong keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar mengajar yakni diperoleh nilai rerata sebesar 74,1. Poin terakhir yaitu

melakukan evaluasi program dan hasil pembelajaran diperoleh nilai rerata sebesar 72,8. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa masih terdapat beberapa aspek penilaian terhadap kinerja guru yang belum mencapai nilai maksimal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Pencapaian kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh adanya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yaitu penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal sesama guru, adanya pelatihan, kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan (Mulyasa,2007: 227).

Hal ini juga didukung oleh pendapat Mahmudi (2007 : 20) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidemensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu, 1) faktor personal/ individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan *(skill),* kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, 2) faktor kepemimpinan, 3) faktor tim, 4) faktor sistem, serta 5) faktor konstektual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kurnia (2011) menambahkan bahwa faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja guru adalah motivasi, keterbukaan manajemen kepala sekolah, dan supervisi kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan langkah kerja yang benar.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diatas, peneliti akan meneliti empat faktor penentu dalam peningkatan kinerja guru. Pertama yaitu mengenai supervisi kepala sekolah. Supervisi yang dilakukan di SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus belum maksimal karena belum ada tidak lanjut atau pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru setelah dilakukannya supervisi. Banyak guru beranggapan bahwa supervisi

adalah pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang hanya bertujuan untuk memantau kegiatan pembelajaran tanpa adanya bimbingan atau pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperbaiki kekurangan pada saat kegiatan belajar mengajar. Anggapan itulah yang membuat guru belum terlalu memahami betapa pentingnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja.

Supervisi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, karena supervisi yang dilakukan akan memberikan gambaran apakah kinerja seorang guru sudah memenuhi kriteria atau sebaliknya. Selain itu, dengan dilakukannya supervisi kepala sekolah dapat melakukan evaluasi dalam bentuk pembinaan terhadap guru untuk membantu meningkatkan kemampuan serta kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto (2004:40) yang menyebutkan bahwa tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Namun kenyataanya, supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah masih belum optimal sehingga persepsi guru mengenai pentingnya peran supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja masih kurang. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil wawancara mengenai persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus.

Tabel 2. Data Hasil Wawancara Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Persepsi guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	Tanggapan		Keterangan
		Positif	Negatif	
1	Dengan adanya supervisi merasa terdorong lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah	18 (39,1%)	28 (60,9%)	Banyaknya guru yang diamati adalah 46 guru
2	Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru sesuai dengan hasil supervisi	13 (28,3%)	33 (71,7%)	
3	Mengetahui dan memahami tentang peran dan fungsi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja	21 (45,7%)	25 (54,3%)	
4	Kepala sekolah memilih dan menerapkan pendekatan supervisi akademikyang tepat sesuai dengan tujuan supervisi	8 (17,4%)	38 (82,6%)	

Sumber: Hasil wawancara guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa guru yang merasa terdorong lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas sekolah dikarenakan adanya supervisi yaitu sebanyak 39,1% sedangkan yang tidak 60,9%. Kepala sekolah melakukan pembinaan kepada guru sesuai dengan hasil supervisi yaitu sebanyak 28,3% guru mengatakan pernah dan sebanyak 71,7% menyatakan tidak. Sedangkan guru yang mengetahui dan memahami tentang peran dan fungsi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sebanyak 45,7% dan yang tidak yaitu 54,3% . Guru yang beranggapan bahwa kepala sekolah memilih dan menerapkan pendekatan supervisi akademik yang tepat sesuai dengan tujuan supervisi yaitu sebesar 17,4% dan yang tidak yaitu sebanyak 82,6%. Sehingga, diketahui bahwa rata-rata guru yang memiliki persepsi

negatif terhadap supervisi kepala sekolah sebanyak 67,4% lebih besar dibandingkan sikap positif yang hanya 32,6%.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja guru yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang yang memiliki disiplin kerja tinggi mencerminkan bahwa ia memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin sesorang memiliki tanggung jawab yang tinggi maka tentunya kinerja yang dihasilkan juga akan cenderung tinggi. Hal ini senada dengan pendapat Fathoni (2006: 172) semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Berikut data mengenai disiplin kerja guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus.

Tabel 3. Data Hasil Wawancara Disiplin Kerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Disiplin Kerja Guru	Tanggapan		Keterangan
		Positif	Negatif	
1	Tidak pernah datang terlambat saat datang ke sekolah	20 (43,5%)	26 (56,5%)	Banyaknya guru yang diamati adalah 46 guru
2	Selalu berpakaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan	38 (82,6%)	8 (17,4%)	
3	Selalu masuk tepat waktu saat mengajar	12 (26,1%)	34 (73,9%)	
4	Selalu bertanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikan dan bersedia menerima kritik dan saran dari atasan	21 (45,7%)	25 (53,3%)	

Sumber: Hasil wawancara guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa persentase guru yang tidak pernah datang terlambat saat datang ke sekolah yaitu 56,5% dan yang penah datang terlambat yaitu sebanyak 43,5%. Untuk guru yang selalu berpakaian sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 82,6% dan yang tidak yaitu 17,4%. Sedangkan untuk selalu masuk tepat waktu saat mengajar yaitu sebesar 26,1% dan yang tidak masuk tepat waktu yaitu 73,9%. Aspek terakhir yakni selalu bertanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikan dan bersedia menerima kritik dan saran dari atasan yaitu sebesar 45,7% dan yang tidak sebesar 53,3%. Berdasarkan data tersebut diketahui rata-rata guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu sebesar 49,5% sedangkan guru yang masih memiliki disiplin kerja kurang yaitu sebesar 50,5%.

Faktor ketiga yaitu mengenai kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru sebagai tenaga pengajar dan pendidik yang profesional tentunya dituntut menguasai berapa kompetensi. Hal ini senada dengan pendapat Majid (2005: 6) menjelaskan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Adapun kompetensi tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 10 ayat 1 yaitu kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai serta kemudian diaktualisasikan oleh guru dalam

tugasnya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru semakin juga kinerja yang akan dihasilkan Hal ini diperjelas oleh Spencer & Spencer dalam Purwaningsih (2012) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu dan kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Akan tetapi kompetensi yang dimiliki oleh guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus masih belum optimal. Berikut data hasil wawancara dan observasi mengenai kompetensi yang dimiliki oleh guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus.

Tabel 4. Data Hasil Observasi dan Wawancara Kompetensi Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Kompetensi Guru	Tanggapan		Keterangan
		Positif	Negatif	
1	Menyusun rancangan pembelajaran setiap kali akan mengajar	24 (52,2%)	22 (47,8%)	Banyaknya guru yang diamati adalah 46 guru
2	Memahami kemampuan dasar dan kognitif siswa mengenai materi yang diajarkan dengan cara melakukan *pretest*	14 (30,4%)	32 (69,6%)	
3	Melakukan strategi pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan tujuanyang ingin dicapai	11 (23,9%)	35 (76,1%)	
4	Menguasai materi pembelajaran dengan baik sesuai dengan kompetensi yang diharapkan	25 (54,3%)	21 (45,7%)	
5	Mempunyai kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan peserta didik	20 (43,5%)	26 (56,5%)	

Tabel 4. Lanjutan

No	Kompetensi Guru	Tanggapan		Keterangan
		Positif	Negatif	
6	Melakukan evaluasi berupa *posttest* kepada siswa pada akhir pembelajaran	15 (32,6%)	31 (67,4%)	Banyaknya guru yang diamati adalah 46 guru
7	Memahami hubungan konsep antara materi ajar dengan kehidupan sehari-hari	19 (41,3%)	27 (58,7%)	

Sumber: Hasil observasi dan wawancara guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa guru yang menyusun rancangan pembelajaran setiap kali akan mengajar sebesar 52,2% dan yang belum yaitu sebesar 47,8%. Guru yang memahami kemampuan dasar dan kognitif siswa mengenai materi yang diajarkan dengan cara melakukan *pretest* yaitu sebesar 30,4% dan yang belum yaitu sebesar 69,6%. Guru yang telah melakukan strategi pembelajaran yang bervariasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu sebesar 23,9% dan guru yang belum melakukan strategi pembelajaran bervariasi yaitu 76,1%. Sedangkan dalam hal menguasai materi pembelajaran dengan baik sesuai dengan kompetensi yang diharapkan yaitu sebesar 54,3% dan yang belum yaitu sebesar 46,7%. Selanjutnya persentase guru yang mempunyai kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan peserta didik yaitu sebesar 43,5% dan yang belum yaitu 56,5%. Adapun guru yang melakukan evaluasi berupa *posttest* kepada siswa pada akhir pembelajaran yaitu sebesar 32,6% dan yang belum yaitu 67,4%. Sedangkan guru yang memahami hubungan konsep antara materi ajar dengan kehidupan sehari-hari yaitu sebesar 41,3% dan guru yang belum sebesar 58,7%. Berdasarkan data tersebut diketahui rata-rata guru yang memiliki kompetensi

kerja tinggi yaitu sebesar 35,9% sedangkan yang masih memiliki kompetensi kerja kurang yaitu sebesar 64,1%.

Faktor terakhir diduga merupakan faktor penguat yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Hal ini diperkuat oleh Porter et al., Filak & Sheldon (Rasheed dkk, 2010), motivasi kerja guru sangat penting bagi kinerja dan keberhasilan dari setiap sistem pendidikan. Sedangkan menurut Cave dan Mulloy (Schieb dan Karabenick, 2011), guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesiannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi tentunya akan berusaha semaksimal mungkin meningkatkan kemampuannya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Akantetapi pada kenyataannya motivasi guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus masih tergolong rendah. Berikut data mengenai motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus.

Tabel 5. Data Hasil Wawancara Motivasi Kerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Motivasi Kerja	Tanggapan		Keterangan
		Positif	**Negatif**	
1	Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar	22 (47,8%)	24 (52,2%)	Banyaknya guru yang diamati adalah 46 guru
2	Bekerja keras serta tekun menghadapi tugas	19 (41,3%)	27 (58,7%)	
3	Ingin memperoleh nama baik di tempat bekerja	17 (37,0%)	29 (63,0%)	
4	Ingin mendapatkan penghargaan serta menjadi teladan bagi guru-guru yang lainnya	21 (46,7%)	25 (54,3%)	

Sumber: Hasil wawancara guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa guru yang memiliki motivasi untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengajar yaitu sebesar 47,8% dan yang tidak yaitu sebanyak 52,2%. Guru yang bekerja keras serta tekun dalam menghadapi tugas yakni sebesar 41,3% dan yang belum yaitu 58,7%. Guru yang ingin memperoleh nama baik di tempat bekerja yaitu sebanyak 37,0% sedangkan yang tidak yaitu 63,0%. Selanjutnya guru yang ingin mendapatkan penghargaan serta menjadi teladan bagi guru-guru yang lainnya yaitu sebanyak 46,7% sedangkan yang tidak sebanyak 54,3%. Sehingga, diketahui rata-rata guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yaitu 43,2% lebih rendah daripada guru yang memiliki motivasi kerja yang kurang yaitu 64,1%.

Berdasarkan kondisi yang terjadi di lingkungan sekolah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Guru dengan Memperhatikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus masih belum optimal, dilihat dari masih banyak guru yang belum merencanakan kegiatan pembelajaran.
2. Kurangnya pengetahuan guru mengenai pentingnya supervisi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja.

3. Belum optimalnya tindak lanjut yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap hasil penilaian supervisi guru.
4. Disiplin kerja guru masih kurang optimal, hal ini dilihat dari ketepatan waktu guru masuk ke kelas yang masih kurang.
5. Kompetensi kerja yang dimiliki guru belum optimal.
6. Sebagian guru belum terlalu menguasai empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru.
7. Pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) hanya sebatas formalitas untuk memenuhi syarat administratif guru.
8. Masih banyak guru yang belum menggunakan variasi model pembelajaran.
9. Masih banyak guru yang belum memberikan evaluasi di setiap akhir.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, tampak bahwa masalah kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada kajian ada atau tidaknya pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru dengan memperhatikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus tahun ajaran 2017/2018.

D. Rumusan Masalah

Masalah yang akan diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?
2. Apakah ada pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?
3. Apakah ada hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja, guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kompetensi guru, dan disiplin kerja dengan kompetensi guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?
4. Apakah ada pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?
5. Apakah ada pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?
6. Apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?
7. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.
2. Pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.
3. Hubungan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja, guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kompetensi guru, dan disiplin kerja dengan kompetensi guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.
4. Pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.
5. Pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.
6. Pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.
7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung Tahun Pelajaran 2017/2018.

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

   a. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan pendidikan. Penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai sumber informasi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam proses pembelajaran di sekolah terutama dalam peningkatan kinerja guru.

   b. Untuk mengkaji dan mengimplementasikan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru dengan memperhatikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus tahun ajaran 2017/2018 sehingga kinerja yang dimiliki oleh guru menjadi optimal.

   c. Memberikan analisis kritis terhadap variabel persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru dan motivasi kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Secara Praktis

   a. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan rujukan yang bermanfaat untuk perbaikan kebijakan sekolah dan proses pembelajaran.

   b. Bagi kepala sekolah, dapat dijadikan sebagai sumber informasi terkait dengan kualitas pelaksanaan tugasnya sebagai pemimpin di sekolah yang telah dicapai saat ini dan ke depannya dapat dijadikan sebagai dasar dalam upaya perbaikan kinerja guru guna peningkatan kemajuan sekolah.

c. Bagi guru, memberikan dorongan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidik.
d. Bagi siswa, sebagai pijakan untuk lebih aktif dalam kegiatan belajar sehingga kompetensi dapat meningkat secara optimal.
e. Bagi peneliti, sebagai bentuk praktik dan pengabdian terhadap ilmu yang telah diperoleh dan syarat menyelesaikan studi di Universitas Lampung.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Objek Penelitian

   Objek penelitian ini adalah Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X_1), disiplin kerja (X_2), kompetensi guru (X_3), motivasi kerja (Y), dan kinerja guru (Z).

2. Subjek Penelitian

   Subjek penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Pugung.

3. Tempat Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus.

4. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun pelajaran 2017/2018.

5. Ruang Lingkup Ilmu

   Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup ilmu pendidikan.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu instansi tertentu diharapkan mampu menunjukan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Begitupun halnya guru, yang merupakan profesi profesional dimana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin untuk menjalankan profesinya. Sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional tentunya guru dituntut harus memiliki kinerja yang baik juga agar terciptanya keberhasilan tujuan pendidikan yaitu mencetak generasi cerdas dan berkualitas. Berbicara tentang kinerja adapun pengertian kinerja menurut para ahli yaitu sebagai berikut.

1.1 Pengetian Kinerja

Saondi (2010:20), mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2001: 13) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2001: 37) menerangkan kinerja adalah tingkat pada tahap mana guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Umam (2010: 188) juga menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Beberapa pengertian kinerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam tugas dan tanggung jawabnya dengan didasari aspek-aspek yang menunjukkan seseorang memiliki kemampuan mencapai suatu tujuan tertentu. Hasil kerja tersebut akan terpenuhi dengan optimal jika standar yang ditetapkan dapat ditempuh. Guru memiliki kinerja yang baik jika guru mampu mencapai suatu tingkatan pada tahap tertentu yang telah ditetapkan sesuai dengan peran dan tugasnya sebagai pengajar.

Kinerja guru dapat dilihat pada saat guru melaksanakan proses belajar mengajar dengan siswa di kelas termasuk persiapannya dalam bentuk perangkat pembelajaran. UU No 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Usman (2005: 9) seorang guru hendaknya mampu dan terampil dalam merumuskan rancangan pembelajaran agar dapat mencapai belajar dengan sukses.

Perencanaan pembelajaran yaitu persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran yang dibuat guru berisi perumusan tujuan atau kompetensi, pemilihan dan pengorganisasian materi, serta penilaian hasil akhir. Pada dasarnya sebelum melaksanakan pembelajaran hendaknya guru membuat program perencanaan terlebih dahulu sehingga tujuan dari program tersebut tercapai.

1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja merupakan pencapaian akhir seseorang setelah melakukan serangkaian kerja. Sehingga pada penerapannya terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan seseorang. Mangkunegara (2007: 67), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja. Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motivasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan.

Kurnia (2011) yang menyimpulkan bahwa ada tiga hal yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu motivasi; manajemen kepala sekolah; dan supervisi kepala sekolah. Dampak psikologis terhadap kinerja guru dari adanya motivasi yang tinggi dan supervisi kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki keinginan kuat pada pengetahuan dan berinovasi serta kreatif dalam pembelajaran, didukung pula dengan adanya supervisi kepala sekolah, maka hasil kerja guru menunjukkan hasil yang positif.

Peningkatan kinerja guru juga didorong oleh berbagai faktor dari internal maupun eksternal seorang guru, seperti yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007: 227) yaitu: a) kecenderungan dan intensitas perbuatan seseorang, b) tanggung jawab terhadap tugas, c) minat terhadap tugas, d) penghargaan atas tugas, e) peluang untuk berkembang, f) perhatian dari kepala sekolah, g) hubungan interpersonal sesama guru, h) adanya pelatihan, i) kelompok diskusi terbimbing, j) layanan perpustakaan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat digolongkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini yaitu motivasi, karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas. Hal ini juga didasarkan pada teori-teori yang telah diungkapkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru dari aspek internal. Faktor eksternal dari kinerja guru dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah, karena dalam faktor yang diungkapkan oleh Mulyasa (2007:227) berkaitan dengan penghargaan atas tugas, diskusi kelompok, perhatian kepala sekolah, dan adanya pelatihan-pelatihan yang dibina oleh kepala sekolah. Selain itu, didukung pula teori yang mengungkapkan bahwa supervisi kepala sekolah menjadi salah satu faktor kinerja guru dapat meningkat.

1.3 Indikator Kinerja

Indikator merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pegukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung

ataupun tidak langsung. Indikator sangat diperlukan agar setiap pelaku sebuah kegiatan dapat mengetahui sejauh mana keiatan yang dilakukannya telah berkembang atau berubah. Hal ini diperjelas lagi oleh Dally (2010: 34) mengungkapkan perlu adanya indikator kinerja yang digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju terciptanya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Selain itu indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Sudjana (2004: 107) tentang kompetensi kinerja guru yaitu, (1) menguasai bahan yang akan diajarkan, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menguasai landasan-landasan pendidikan, (5) menguasai media/sumber pelajaran, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi siswa, (8) mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan a administrasi sekolah, (10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Selain itu (Usman, 2005: 10-19) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Indikator kinerja tersebut adalah kemampuan merencanakan belajar mengajar, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, kemampuan mengevaluasi.

Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja guru yaitu : (1) menguasai bahan ajar (2) merencanakan proses belajar mengajar (3) kemampuan melaksanakan dan menglola proses belajar mengajar (4) kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian dan (5) kemampuan melakukan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Saondi (2010: 23) mengutarakan indikator dalam kinerja terdiri dari adanya unjuk kerja; penguasaan materi; pengusaan profesional keguruan dan pendidikan; penguasaan cara-cara penyesuaian diri; dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik; sehingga kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievalusi karena guru mengemban tugas profesional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat diukur dengan memperhatikan kemampuan merencanakan pembelajaran yaitu terdiri dari kegiatan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yakni terdiri dari bagaimana cara guru membuka pelajaran, proses saat pembelajaran berlangsung, serta kemampuan untuk menutup pelajaran , dan indikator terakhir yaitu kemampuan untuk mengevaluasi pembelajaran yang bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat pemahaman siswa terhadap materi yang telah diberikan.

2. Supervisi Kepala Sekolah

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik berupa pengawasan terhadap kegiatan yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

2.1 Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (E. Mulyasa, 2000: 154).

Menurut Carter dalam Sahertian (2000: 17), supervisi adalah usaha-usaha dari petugas sekolah dalam memimpin para guru dan pegawai lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan para guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode serta evaluasi pengajaran.

Purwanto (2005: 76) mengemukakan bahwa supervisi suatu aktivitas yang menentukan kondisi-kondisi syarat-syarat yang esensial, yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Sehingga supervisi merupakan segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, yang berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaruan-pembaruan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mengajar yang lebih baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Burhanudin, berpendapat supervisi yaitu bantuan dalam mengembangkan situasi belajar mengajar kearah yang lebih baik, dengan jalan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada guru dan pegawai lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka di bidang pengajaran dengan berbagai aspeknya (2006: 285).

Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa supervisi kepala sekolah diartikan sebagai pelayanan serta bimbingan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru agar menjadi personil yang cakap agar mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah. Supervisi merupakan kegiatan yang berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga para guru selalu

berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien.

2.2 Tujuan Supervisi

Supervisi merupakan salah satu tugas yang sangat penting bagi kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Artinya dengan dilakukan supervisi diharapkan guru-guru mampu memperbaiki serta meningkatkan diri melalui bimbingan dari kepala sekolah. Tujuan dari supervisi menurut para ahli sebagai berikut.

Menurut Arikunto (2004: 40), tujuan umum supervisi memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran. Hal terpenting adalah bahwa pemberian bantuan dan bimbingan tersebut didasarkan atas data yang lengkap, tepat, akurat, dan rinci, serta benar-benar sesuai dengan kenyataan.

Tujuan dari supervisi semakin diperjelas dan dipertegaskan oleh Indrafachrudin (2006:88), yaitu untuk membantu guru melihat dengan lebih jelas tujuan pendidikan, membantu guru melihat dengan lebih jelas persoalan dan kebutuhan murid, membantu guru mengembangkan kecakapan mengajar yang lebih besar, membantu guru melihat kesukaran murid dalam belajar dan membantu merencanakan pelajaran yang efektif, serta membentuk moral kelompok yang kuat dan mempersatukan guru dalam suatu tim efektif, bekerja sama secara intelligent, dan saling menghargai untuk mencapai tujuan yang sama.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa tujuan supervisi yaitu untuk memberikan pengawasan serta bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah selaku supervisor kepada guru dalam melakukan

peroses pembelajaran di kelas. Selain itu supervisi sebagai sarana evaluasi bagi guru untuk melihat tingkat keberhasilan guru dalam mengajar.

2.3 Prinsip-Prinsip Supervisi

Besarnya tanggung jawab kepala sekolah sebagi supervisor, maka untuk menjalankan tindakan-tindakan supervisi dengan baik hendaknya kepala sekolah memahami prinsip-prinsip pelaksanaan supervisi. Purwanto (2005: 117), mengungkapkan bahwa prinsip supervisi adalah sebagai berikut.

a. Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif
b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenar- benarnya
c. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
d. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman.
e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas dasar hubungan pribadi.
f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru-guru dan pegawai sekolah.
g. Supervisi tidak bersifat mendesak (otoriter).
h. Supervisi tidak boleh didasarkan atas kekuasaan pangkat, kedudukan, atau kekuasaan pribadi.
i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan.
j. Supervisi adalah sebuah kegiatan yang hsilnya memerlukan proses yang terkadang tidak sederhana.
k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif.

Berdasarkan pendapat tesebut diketahui bahwa kepala sekolah sebagai supervisor harus menerapkan beberapa prinsip yaitu konstruktif dan kreatif dimana guru yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan bagi guru tersebut untuk bekerja, demokratis, kerja sama serta harus bersifat ilmiah.

2.4 Faktor yang mempengaruhi supervisi

Pelaksanaan supervisi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mendukung keberhasilan kepala sekolah selaku supervisor. Menurut Purwanto (2004: 118), ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat lambatnya hasil supervisi, yaitu 1) lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada, 2) besar kecilnya sekolahyang menjadi tanggung jawab kepala sekolah, 3) tingkatan dan jenis sekolah, 4) keadaan para guru dan pegawai yang tersedia, 5) kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri.

Diantara faktor-faktor tersebut faktor kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya keahlian dan kecakapan yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorong untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

2.5 Teknik Supervisi

Adapun supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan tercapai.

Seperti yang diungkapkan Purwanto (2005: 120), Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik perseorangan
Terdiri dari kunjungan kelas (*classroom visitation*), observasi kelas (*classroom observation*), pertemuan individual, kunjungan antar kelas, serta menilai diri sendiri.

b. Teknik kelompok
Dalam teknik ini kepala sekolah mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*), mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*), mengadakan penataran-penataran (*inservice training*).

Berdasarkan sekian banyak teknik supervisi, tentunya kepala sekolah harus mampu menerapakan teknik-teknik mana saja yang sekiranya mampu membina keterampilan pembelajaran seorang guru.

2.6 Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur supervisi kepala sekolah berdasar pendapat dari Purwanto (2005: 120) dan Sahertian (2000: 130) yaitu, a) kunjungan kelas, b) pemberian semangat kerja guru, c) rapat-rapat pembinaan, d) pengembangan metode pengajaran, e) pengembangan bahan ajar, f) potensi pembelajaran, g) evaluasi pendidikan, h) kegiatan diluar mengajar.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator untuk mengukur supervisi kepala sekolah terdiri dari tiga garis besar yaitu, perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, serta evaluasi atau tindak lanjut supervisi akademik.

3. Disiplin Kerja

3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi setiap orang dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong semangat bekerja sehingga tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud.

Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda, oleh karena itu disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Martoyo (2008: 125) disiplin berasal dari kata "*Disciplie*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Ronquilla (2011) Disiplin diartikan sebagai kepatuhan terhadap peratuaran (hukum) atau tunduk pada pengawasan, dan pengendalian. Selain itu, disiplin merupakan latihan yang bertujuan mengembangkan diri agar dapat berperilaku tertib. Sedangkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik dan mengevaluasi peserta didik, pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sementara pegawai dunia pendidikan merupakan bagian dari tenaga kependidikan, yaitu anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan definisi para ahli, dapat diartikan bahwa kedisiplinan guru adalah sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya.

Hasibuan (dalam Barnawi 2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja

sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan pada suatu organisasi untuk tujuan tertentu dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya. Jadi disiplin dapat sebagai sikap mengendalikan diri, dan disiplin dapat menjadi ketertiban lingkungan.

Terkait dengan kedisiplinan dalam kehidupan berorganisasi menurut Simamora (2007) menjelaskan keadaan disiplin kerja dari karyawan yang dikategorikan ideal. Disiplin kerja dapat dikatakan ideal apabila memenuhi syarat yakni, 1) para karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, (2) berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja, (3) menggunakan bahan dan perlengkapan perusahaan dengan hati-hati, (4) menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, (5) mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi, serta (6) menyelesaikan tugas dengan semangat dan dedikasi yang tinggi.

Pendapat lain dikemukan Amriany, dkk. (2004: 182) menyebutkan tentang aspek-aspek disiplin kerja. Aspek-aspek tersebut antara lain, (1) kehadiran, (2) waktu kerja, (3) kepatuhan terhadap perintah, (4) produktivitas kerja, (5) kepatuhan terhadap peraturan; (6) pemakaian seragam.

Sedangkan menurut Soejono (2003: 67) disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat, (1) para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur, (2) berpakaian rapi, (3) penggunaan perlengkapan atau peralatan kantor dengan hati-hati, (4) menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, (5) kesetiaan atau patuh pada peraturan yang ada, (6) memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan para ahli maka dapat disimpulkan definisi konsep disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu organisasi

untuk tepat waktu, memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi sehingga tercapai suatu tujuan.

3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri guru atau pegawai. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika guru atau pegawai menganggap aturan itu baik, guru atau pegawai akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila guru atau pegawai menganggap aturan tersebut buruk, guru atau pegawai tidak akan patuh. Mungkin saja di depan pimpinan sang guru atau pegawai patuh, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut.

Singodimedjo (dalam Barnawi 2012: 116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu (1) kompensasi (2) keteladanan pimpinan, (3) aturan yang pasti, (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) pengawasan pemimpin, (6) perhatian kepada para pegawai, (7) kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Seseorang yang berhasil dalam menempuh karirnya adalah mereka yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Sehingga dalam pola perilaku

tersusun dengan rapi dan mendetail serta direalisasikan pada tiap-tiap pekerjaan.

3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin dari karyawan menurut Tohardi (2002) dalam I Wayan Siwantara menyebutkan ada beberapa faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan yaitu, *punishment and reward,* motivasi, keteladanan pemimpin, lingkungan sosial yang kondusif dan lingkungan fisik yang nyaman.

Hasibuan (2010: 194), indikator disiplin kerja yaitu, mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukut dalam menentukan itngkat disiplin pegawai.

Sedangkan menurut Fathoni (2006: 127), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi ialah 1) tujuan dan kemampuan; 2) teladan pimpinan; 3) balas jasa; 4) keadilan; 5) waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai atau karyawan, karena dengan waskat harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya; 6) sanksi hukuman; 7) ketegasan; 8) hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja guru yaitu dilihat dari ketepatan waktu, kemampuan dan menggunakan perlengkapan, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

4. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena kompetensi mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh guru terutama dalam mensukseskan kegiatan belajar mengajar. Ketika seorang guru memiliki kompetensi kerja yang baik maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki kinerja yang baik juga. Hal ini sejalan dengan pendapat Majid (2005 : 6) yang mengatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Menurut Charles E. Johnson dalam Usman (2009: 14), kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Usman (2009: 14) menyatakan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009: 25) menyatakan kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat

pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi guru mengacu pada penguasaan serangkaian pengetahuan, serta keterampilan yang harus dimiliki guru untuk menunjang keberhasilan tujuan pendidkan. Selain itu, kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak.

Sejalan dengan itu Mulyasa (2006: 38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Artinya kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Jadi kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Kompetensi merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan, kemudian kompetensi benar-benar mampu memprediksi siapa- siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu.

Terdapat beberapa indikator kompetensi guru menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dalam tentang standar pendidikan nasional

bahwa tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, professional, dan sosial.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain, kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Uraian dari kompetensi yang harus dikuasai oleh guru yaitu sebagai berikut.

1. Kompetensi Pedagogik.

   Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut:

   a. Memahami peserta didik secara mendalam

      Memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

   b. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran

      Memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi

pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

c. Melaksanakan pembelajaran

Memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

d. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran

Memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

e. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya

Memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik. (http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_16_07.pdf)

2. Kompetensi Kepribadian.

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Kepribadian yang mantap dan stabil

Memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.

b. Kepribadian yang dewasa

Memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.

c. Kepribadian yang arif

Memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.

d. Kepribadian yang berwibawa

Memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.

e. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan

Memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

(http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_16_07.pdf)

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

a. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik

   Memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.

b. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

c. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

   (http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_16_07.pdf)

4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

a. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi

   Memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

b. Menguasai struktur dan metode keilmuan

Memiliki indikator esensial menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

(http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_16_07.pdf)

Keempat kompetensi tersebut di atas bersifat holistik dan integratif dalam kinerja guru. Oleh karena itu, secara utuh sosok kompetensi guru meliputi

1. Pengenalan peserta didik secara mendalam
2. Penguasaan bidang studi baik disiplin ilmu (*disciplinary content*) maupun bahan ajar dalam kurikulum sekolah
3. Penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi proses dan hasil belajar, serta tindak lanjut untuk perbaikan dan pengayaan; dan
4. Pengembangan kepribadian dan profesionalitas secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut nampak bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi guru menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas- tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan, sedangkan *performance* adalah perilaku nyata dalam arti tidak hanya diamati tetapi mencakup sesuatu yang tidak kasat mata.

Maka dari itu, dapat diketahui bahwa terdapat empat indikator yang mempengaruhi kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

5. Motivasi Kerja

5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan, perasaan, pikiran dan motivasi. Setiap manusia dalam melaksanakan suatu kegiatan pada dasarnya didorong oleh motivasi. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Anoraga (2006: 34), motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Siagian (2004: 79), motivasi menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks.

Hasibuan (2010: 95), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dijelaskan bahwa motivasi bermakna kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Surya (2003: 92) mendefinisikan motivasi adalah suatu upaya untuk menimbulkan atau meningkatkan dorongan untuk mewujudkan perilaku tertentu yang terarah kepada pencapaian suatu tujuan tertentu. Makmun (2001: 37) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian gairah dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri orang tersebut juga turut mempengaruhi hasil yang akan dicapainya. Kebutuhan yang semakin kompleks semakin membuat seseorang bergerak ke suatu tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak, dan akan mengintegrasikan segala daya upaya untuk meraihnya.

5.2 Ciri-ciri Motivasi

Tinggi rendahnya motivasi dapat dilihat dari tindakan yang dilakukan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Adapun ciri-ciri orang yang memiliki motivasi menurut Sardiman (2011:83), yaitu motivasi yang

ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri yaitu tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa), menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, serta senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa orang yang memiliki motivasi tinggi akan selalu memperbaiki serta meningkatkan kemampuaan yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

5.3 Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan sekitar, yang berfungsi mendorong seseorang unutk melakukan suatu pekerjaan kearah yang lebih baik serta untuk memacu seseorang agar semangat mencapai apa yang diinginkan.

Sardiman (2011: 85), mengemukakan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai berikut.

a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Jadi motivasi adalah sebagai penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilakukan.
b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak tercapai. Jadi motivasi memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
c. Menyeleksi perbuatan, yaitu dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan-tujuan tersebut.

Pemberian motivasi pada seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang tersebut. Bagi guru, dengan adanya motivasi diasumsikan guru akan melakukan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Tekun pada

tugas serta ulet dalam bekerja. Guru mampu untuk mempertahankan pendapat yang dirasa rasional, responsif dan pek pada berbagai masalah umum serta mampu mandiri dan kreatif.

Dapat diartikan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan belajar di dalam kelas yang kondusif serta guru tersebut mampu mengaktualisasikan dirinya dalam bekerja secara optimal penuh percaya diri akan kemampuannya. Indikator dari motivasi kerja guru diambil dari Sardiman (2011: 83) mengenai ciri-ciri motivasi, yang mampu mewakili bentuk motivasi yang dimiliki oleh guru dalam bekerja, antara lain, 1) tekun menghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) cepat bosan pada tugas yang rutin.

Jadi dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi yaitu untuk mendorong timbulnya tingkah laku atau suatu perbuatan dan mempengaruhi serta mengubah tingkah laku. Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi sebagai pengarah artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan motivasi sebagai penggerak mempunyai pengertian dengan besar kecilnya motivasi maka akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

5.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan motivasi adalah untuk mencapai sesuatu perbuatan dan jika telah tercapai maka akan memberikan kepuasan tersendiri bagi individu yang

memperolehnya. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi timbulnya motivasi, yang nantinya akan mendorong motivasi dalam diri seseorang. Peranan motivasi menurut Martinis Yamin (2006: 176-177) adalah untuk: (1) mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, (2) motivasi berfungsi sebagai pengarah, mengarahkan perbuatan pada pencapaian tujuan yang diinginkan, (3) motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Menurut Hasibuan (2007: 97) pemberian motivasi mempunyai beberapa tujuan antara lain adalah, 1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, 3) meningkatkan produktifitas kerja karyawan, 4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, 6) mengefektifkan pengadaan karyawan, 7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, 8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, 9) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, dan 10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi kerja guru memiliki fungsi untuk mendorong, mengarahkan, meningkatkan, mempertahankan dan menggerakkan suatu perbuatan guru untuk mencapai tujuan.

B. Penelitian yang Relevan

Untuk membandingkan hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu maka di bawah ini penulis akan menuliskan beberapa penelitian relevan yang ada kaitannya dengan pokok masalah.

Tabel 6. Penelitian yang Relevan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	Happy Purwaningsih (2012)	Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA/MA/SMK di kota pekalongan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial antar variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan tingkat pengaruh sebesar 8,47%,
2	Ni Wayan Kasiani (http://e-journal.undiksha.ac.id,2012)	Kontribusi Persepsi Guru Pada Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Supervisi Manajerial Pengawasan Sekolah, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia SMANegeri di Kabupaten Gianyar	Bahwa supervisi akademik kepala sekolah, supervisi manajerial pengawasan sekolah dan motivasi berprestasi berkontribusi yang signifikan secara terpisah maupun secara simultan terhadap kinerja guru Bahasa Indonesia SMA Negeri di Kabupaten Gianyar yaitu sebesar 64,3%.
3	Retno Endah Ekowati (http://eprints.uny.ac.id,2012)	Hubungan Persepsi Tentang Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK RSBI Di Daerah Istimewa Yogyakarta	Ada pengaruh pemanfaatan fasilitas belajar di sekolah, perhatian orang tua dan motivasi berprestasi terhadap hasil belajar ekonomi pada siswa kelas X SMA N Bandar Sribhawono Tahun Pelajaran 2015/2016 sebesar 35,5%

Tabel 6. Lanjutan

No	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
4	Ika Pratiwiyanti (2015)	Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Umbulharjo Yogyakarta	Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Umbulharjo Yogyakarta dengan sumbangan sebesar 64,7%.
5	Thamrin Abdullah, dkk (*International Journal of Mnajerial Studies and Research , Volume* 3, *Issue* 6, *June* 2015) (http://www.arcjournals.org)	*Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers Performance*	*The result reveals that there is a positive relation found among all variables by observing coefficientof determination, it is concluded that supervision can boost the performance up to 72,4%, leadership reaches 72% and working motivation contributes 77,2%.*
6	Lipsey Samuel, dkk (Global Journal Of Human Resources Management, Vo.3, No.6.pp30-43,November 2015) (http://www.eajournals.org)	*The effect of motivation on the performance of teaching staff in Ghanaian polytechnics: the moderating role of education and research experience*	*The study confirms asignificant positive correlation between motivation and performance among teaching staff of Ghanaian polytechnics account for 79,5%.*

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Supervisi kepala sekolah adalah peninjauan atau pengawasan yang dilakukan kepala sekolah pada saat sedang mengajar di kelas dengan tujuan untuk membantu para guru agar menjadi personil yang cakap agar mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas proses pembelajaran di sekolah. Adapun persepsi guru mengenai pelaksanaan supervisi kepala sekolah yaitu pendapat guru terhadap tujuan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, pendapat guru terhadap tata cara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, pendapat guru mengenai hasil supervisi kepala sekolah, serta pendapat guru mengenai tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru, karena dengan adanya pengawasan serta bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah maka guru pun akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi (2004:40), yang menyatakan bahwa tujuan umum supervisi memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan

salah satu faktor yang tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja guru, karena dengan disiplin kerja kita bisa melihat dan mengetahui seberapa tinggi kinerja seorang guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan tepat waktu pada saat masuk sekolah atau saat akan mengajar, berpakaian rapi sesuai peraturan, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Seorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Hal ini senada dengan pendapat Fathoni (2006: 172) yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

3. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan yang harus dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kompetensi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh seorang guru, karena kompetensi mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh guru terutama dalam mensukseskan kegiatan belajar mengajar. Ketika seorang guru memiliki kompetensi kerja yang baik maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki kinerja yang baik juga. Hal ini sejalan dengan pendapat Majid (2005 : 6) yang mengatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Adapun empat kompetensi yang harus dikuasai oleh guru

yaitu, pertama kompetensi pedagogik yang merupakan kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik. Kedua kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang baik dan berakhlak mulia sehingga menjadi teladan bagi peserta didik. Ketiga yaitu kompetensi professional yang merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Serta kompetensi sosial yang merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dengan peserta didik maupun masyarakat sekitar.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan senantiasa untuk selalu mengembangkan diri dalam pekerjaannya serta berkeinginan untuk menjadi lebih maju dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini sependapat dengan Cave dan Mulloy (Schieb dan Karabenick, 2011), guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesiannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Apabila guru memiliki motivasi yang positif, maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, serta tanggung jawab atas tugasnya sehingga kinerja guru meningkat.

5. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Supervisi kepala sekolah merupakan suatu pelayanan serta bimbingan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru agar menjadi personil yang cakap agar mampu meningkatkan kinerja dan efektivitas proses belajar mengajar di sekolah. Supervisi merupakan kegiatan yang berkelanjutan dan berkesinambungan sehingga para guru selalu berkembang dalam mengerjakan tugas dan mampu memecahkan berbagai masalah pendidikan dan pengajaran secara efektif dan efisien. Supervisi kepala sekolah sangat berperan penting terhadap peningkatan kinerja guru. Sebagaimana yang dikatakan oleh Arikunto (2004: 40) tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

Ketika persepsi guru tentang supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah itu positif maka guru akan termotivasi untuk melakukan peningkatan serta pengembangan pada saat proses pembelajaran sehingga hal tersebut dapat mencerminkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh gurupun meningkat.

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Seorang guru yang berkualitas tercermin dari disiplin kerjanya. Disiplin kerja merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan pada suatu organisasi untuk tujuan tertentu dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya. Semakin tinggi

disiplin kerja maka dapat dipastikan guru tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan pendapat Fathoni (2006: 172) yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

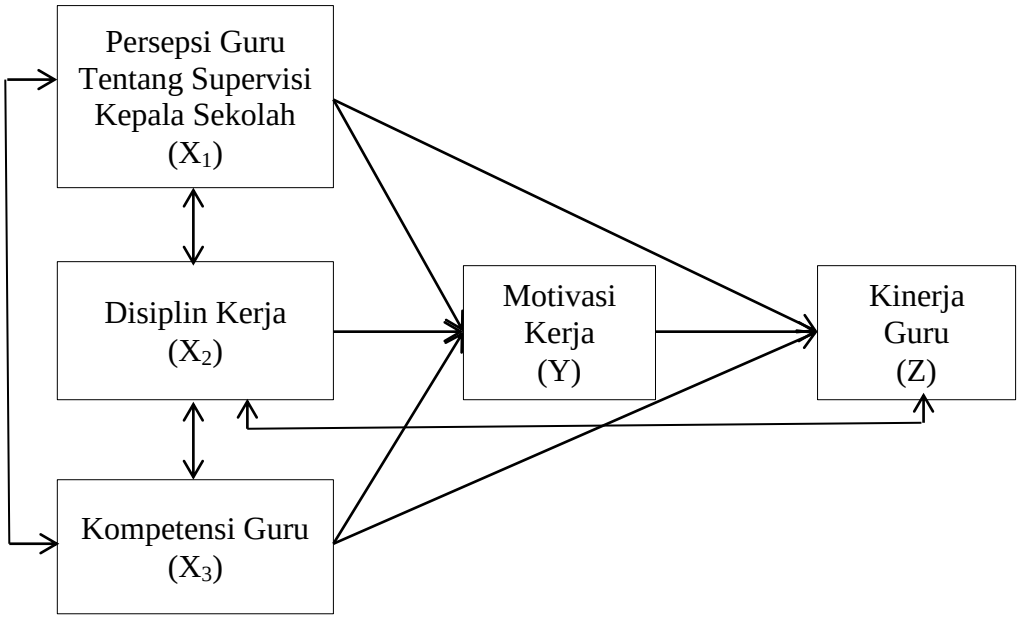
Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh kinerja yang tinggi itu tentunya harus memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi juga. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan tercipta motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh guru.

7. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Kompetensi guru merupakan kesatuan pengetahuan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya pada proses pembelajaran. Menurut Majid (2005 : 6) kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Kompetensi guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Jika kompetensi yang dimiliki guru tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi, karena guru yang memiliki kompetensi yang tinggi pasti memiliki motivasi kerja yang tinggi juga dimana guru akan senantiasa untuk mencari inovasi baru dalam rangka meningkatkan proses pembelajaran.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut dapat dibuat paradigma penelitian untuk Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi Guru (X3) sebagai variabel eksogen, Kinerja Guru (Y) sebagai variabel endogen dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis

H1: Ada pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Pugung

H2: Ada pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Pugung

H3: Ada hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kompetensi guru, dan disiplin kerja dengan kompetensi guru SMP Negeri 1 Pugung

H4: Ada pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung

H5: Ada pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung

H6: Ada pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pugung

H7: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

Metode penelitian digunakan untuk menentukan data penelitian, menguji kebenaran data, menemukan dan mengembangkan suatu pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian merupakan langkah kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data lapangan pada saat melakukan penelitian. Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa penggunaan metode penelitian sangatlah penting.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan survey. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengetahui keadaan objek atau subjek penelitian (orang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Tujuan penelitian ini adalah verifikatif yaitu untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel dalam suatu kondisi. Hal ini senada dengan pendapat Sukardi (2007: 176), menyatakan bahwa penelitian *deskriptif verifikatif* merupakan penelitian yang di lakukan karena peneliti ingin mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel yang terkait dalam subyek

atau obyek yang ingin diteliti atau jika peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Menurut Sugiyono (2010: 6), pendekatan *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang terjadi dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan ini dilakukan dengan mengambil data secara langsung di lokasi penelitian yang dapat menggambarkan kondisi lapangan. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan survey adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2010: 12).

Adapun langkah-langkah yang bisa dilakukan dalam pelaksanaan survey menurut Singarimbun (2011: 12-13) adalah 1) merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan; 2) menentukan konsep dan hipotesa serta menggali kepustakaan; 3) pengambilan sampel; 4) pembuatan kuesioner; 5) pekerjaan lapangan; 6) pengolahan data; 7) analisa dan pelaporan.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010: 297), mengatakan bahwa populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini,

populasinya adalah guru-guru SMP Negeri 1 Pagelaran Kabupaten Pringsewu tahun pelajaran 2017/2018 yang berjumlah 46 orang seperti yang terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 7. Data Jumlah Guru SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus tahun pelajaran 2017/2018

No	Jenis Kelamin	Jumlah Guru (populasi)
1	Laki-laki	13
2	Perempuan	33

Sumber: Tata Usaha SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 46 orang dengan rincian 13 laki-laki dan 33 guru perempuan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari suatu populasi. Senada dengan pendapat Sugiyono (2011: 118), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Usman dan Abdi (2009: 189), sampel penelitian adalah sebagian yang di ambil dari seluruh objek yang diteliti yang dianggap mewakili terhadap seluruh populasi dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Sependapat dengan Usman dan Abdi, (Purnomo, 2008: 43) mengungkapkan, sampel (contoh) ialah sebagian anggota populasi yang di ambil dengan menggunakan teknik tertentu. Oleh karena keterbatasan jumlah populasi, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat

kecil, sehingga penelitian ini di sebut dengan penelitian populasi (Sugiyono, 2005: 78). Oleh karena itu, hipotesis statistiknya tidak ada, yang ada hanya hipotesis penelitian dan dalam pembuktiannya tidak ada istilah signifikansi (taraf kesalahan atau taraf kepercayaan) (Sugiyono, 2005: 53). Berdasarkan uraian di atas, banyaknya sampel sama besarnya dengan jumlah dari populasi yakni sebanyak 46 guru.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 61). Menurut Sugiyono (2010: 61-64), berdasarkan hubungannya dengan variabel lain, variabel dibagi menjadi lima diantaranya variabel independen, variabel dependen, variabel moderator, variabel intervening dan variabel *control.*

Variabel dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel, yaitu variabel eksogen, variabel endogen , dan variable intervening. Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel endogen sedangkan variabel eksogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel endogen.

1. Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel lain. Variabel eksogen dalam penelitian

ini adalah persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi guru (X3).

2. Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z).

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel eksogen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel endogen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y).

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

a. Definisi Konseptual

1. Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi guru terhadap aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara terencana untuk membantu para guru dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan apa yang diharapkan, dalam hal ini yaitu tercapainya peningkatan kinerja para guru dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Adapun persepsi guru terhadap pelaksanaan kegiatan supervisi kepala sekolah meliputi

aspek supervisi mulai dari pembinaan dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi pembelajaran.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan yang berlaku. Tingkat kedisiplinan kerja dapat dilihat dari ketepatan waktu guru saat masuk sekolah maupun saat masuk kelas, kemampuan dan menggunakan perlengkapan, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya yaitu melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan serangkaian keinginan dan tingkah laku yang kuat atau lemah pada diri seseorang yang turut mempengaruhi hasil kerja yang dicapainya. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja.

5. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam tugas dan tanggung jawabnya dengan didasari aspek-aspek yang menunjukkan seseorang memiliki kemampuan mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Definisi Operasional Variabel

a. **Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah**

Supervisi kepala sekolah merupakan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah berupa layanan bimbingan bagi guru untuk mengoptimalkan kinerja guru dengan cara melakukan peninjauan serta tindak lanjut mengenai kinerja guru. Adapun indikator untuk mengukur supervisi kepala sekolah yaitu dilihat dari perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi, serta pengevaluasian hasil supervisi.

Skala pengukuran untuk variabel ini yaitu *Semantic defferensial* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau ceklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala ini adalah data interval.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi. Adapun indikator dalam disiplin kerja yaitu dilihat dari frequensi kehadiran, tingkat kewaspadaan,

ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Skala pengukuran untuk variabel ini yaitu *Semantic defferensial* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau ceklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala ini adalah data interval.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi guru merupakan serangkaian kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam menjalankan profesinya. Serangkaian kemampuan tersebut terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi professional.

Skala pengukuran untuk variabel ini yaitu *Semantic defferensial* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau ceklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala ini adalah data interval.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupaka dorongan yang ada pada diri individu baik dari dalam maupun luar sehingga individu tersebut tergerak untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan

kinerja. Adapun indikator dari motivasi tersebut yaitu motivasi internal atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu serta motivasi eksternal yaitu dorongan yang berasal dari luar diri individu.

Skala pengukuran untuk variabel ini yaitu *Semantic defferensial* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau ceklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala ini adalah data interval.

5. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan tujuan akhir atau hasil akhir yang dicapai oleh guru dari terpenuhnya tugas yang telah dilakukannya. Indikator dari pencapaian kinerja guru yaitu dilihat dari guru mempersiapkan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi pembelajaran.

Skala pengukuran untuk variabel ini yaitu *Semantic defferensial* yang merupakan skala untuk mengukur sikap, tetapi bentuknya bukan pilihan ganda atau ceklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum dimana jawaban yang sangat positif terletak dibagian kanan garis, dan jawaban sangat negatif terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh melalui pengukuran dengan skala ini adalah data interval.

Tabel 8. **Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah	1. Perencanaan Supervisi	1. Membuat program perencanaan supervisi akademik 2. Membuat buku catatan dan instrumen supervisi akademik 3. Membuat jadwal supervisi akademik	*Interval dengan cara Semantic defferensial*
	2. Pelaksanaan Supervisi	1. Menentukan sasaran supervisi akademik 2. Melakukan penerapan prinsi-prinsip 3. Menentukan pendekatan supervisi akademik 4. Menentukan teknik supervisi akademik	
	3. Evaluasi Supervisi	1. Melakukan pembinaan terhadap hasil supervisi 2. Memberikan *Rewards* dan teguran	
Disiplin Kerja	1. Frekuensi kehadiran	1. Memahami ketentuan jam kerja 2. Datang ke sekolah tepat waktu 3. Masuk kelas tepat waktu 4. Mengisi daftar hadir dan daftar pulang	*Interval dengan cara Semantic defferensial*
	2. Tingkat kewaspadaan	1. Bekerja dengan hati-hati 2. Memiliki tanggung jawab	
	3. Ketaatan pada standar kerja	1. Memiliki perencanaan kerja 2. Memahami bidang tugas 3. Memiliki keyakinan akan hasil kerja 4. Bekerja sesuai dengan tujuan/target organisasi 5. Menunjukan ketepatan dalam bertindak	
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Menjalankan tata tertib, peraturan kedinasan 2. Patuh pada aturan pekerjaan	
	5. Etika kerja	1. Menjaga lingkungan kerja 2. Menjaga kelengkapan kerja 3. Berpenampilan	

Tabel 8. Lanjutan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kompetensi Guru	1. Kompetensi Pedagogik	1. Pemahaman terhadap peserta didik 2. Merancang atau merencanakan pembelajaran 3. Melakukan pembelajaran 4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran 5. Mengembangkan peserta didik	*Interval dengan cara Semantic defferensial*
	2. Kompetensi Kepribadian	1. Memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, serta berwibawa 2. Memiliki akhlak mulia dan dapat menjadi teladan	
	3. Kompetensi Sosial	1. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik 2. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan 3. Mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat Sekitar	
	4. Kompetensi Profesional	1. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi 2. Menguasai struktur dan metode keilmuan	
Motivasi Kerja	1. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 2. Memiliki minat terhadap pekerjaaan 3. Kepuasan dalam bekerja 4. Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi 5. Semangat dalam bekerja	*Interval dengan cara Semantic defferensial*
	2. Motivasi Eksternal	1. Memperoleh pujian atau perhatian dari orang lain 2. Ingin mendapatkan imbalan/intensif 3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan/prestasi 4. Dorongan dari atasan	

Tabel 8. Lanjutan

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	3. Motivasi Eksternal	5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja	
Kinerja Guru	1. Perencanaan pembelajaran	1. Penyusunan program tahunan dan semester 2. Penyusunan silabus dan rpp	*Interval dengan cara Semantic defferens ial*
	2. Pelaksanaan pembelajaran	1. Membuka pelajaran 2. Proses pembelajaran 3. Menutup pelajaran	
	3. Evaluasi pelajaran	1. Evaluasi hasil proses belajar 2. Evaluasi kegiatan belajar mengajar (KBM)	

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk memperoleh data dalam peneitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara *(Interview)*

Sugiyono (2013: 194) mengemukakan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Teknik wawancara dilakukan dengan wawancara bebas terhadap kepala sekolah dan guru mata pelajaran.

2. Observasi

Sugiyono (2013: 203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik observasi dilakukan dengan cara

mengadakan pengamatan langsung tentang kegiatan guru dalam proses pembelajaran di SMP Negeri 1 Pugung Kabupaten Tanggamus.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, notulen, rapat dan sebagainya (Arikunto, 2006: 154). Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang berkenaan dengan jumlah guru, hasil penilaian supervisi kepala sekolah, tata tertib guru serta sejarah atau gambaran umum mengenai sekolah.

4. Kuesioner/ Angket

Angket adalah salah satu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013: 193). Penelitian ini menggunakan angket untuk mendapatkan data penelitian ini menggunakan angket untuk mendapatkan data persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, kompetensi guru, motivasi kerja, dan kinerja guru.

F. Uji Persyaratan Instrumen

Untuk mendapatkan data yang lengkap dan dapat dibuktikan kebenarannya, alat instrumen harus memenuhi persyaratan yang baik. Suatu instrumen dapat dikatakan baik dan efektif apabila memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Rusman (2013: 51) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji apakah setiap butir pertanyaan dalam instrumen yang kita buat valid atau tidak. Instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang hendak di ukur. Tingkat validitas dapat diuji menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dengan Y
N = Jumlah peserta tes (*testee*)
$\sum XY$ = Total perkalian skor item dan total
$\sum X$ = Jumlah skor butir pernyataan
$\sum Y$ = Jumlah skor total
$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir pernyataan
$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut valid, sebaliknya jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid (Arikunto, 2006: 170).

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba angket pada variabel X_1, X_2, X_3, Y dan Z kepada 15 responden, kemudian dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil perhitungan kemudian di cocokan dengan Tabel *r Product Moment* dengan α = 0,05= 0,514 maka diketahui hasil perhitungan sebagai berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Persepsi Guru Tentang Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

No	*r hitung*	*r tabel*	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0.598*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.019	Valid
2	0.391	0.514	*r hitung < r tabel*	0.150	Tidak Valid
3	0.047	0.514	*r hitung < r tabel*	0.869	Tidak Valid
4	0.723**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.002	Valid
5	0.905**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
6	0.915**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
7	0.914**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
8	0.830**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
9	0.824**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
10	0.936**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
11	0.887**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah (X_1) adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 2 pernyataan yang tidak valid dan didrop yaitu item pernyataan nomor 2 dan 3 karena item pernyataan tersebut tidak mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 9 item pernyataan.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja (X_2)

No	***r hitung***	***r tabel***	**Kondisi**	**Signifikan**	**Simpulan**
1	0.532*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.041	Valid
2	0.900**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
3	0.740**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.002	Valid
4	0.636*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.011	Valid
5	0.771**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.001	Valid
6	0.880**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
7	0.827**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
8	0.715**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.003	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket disiplin kerja (X_2) adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut item peryataan dalam variabel ini semuanya valid dan mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 8 item pernyataan.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kompetensi Guru (X_3)

No	*r hitung*	*r tabel*	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0.367	0.514	*r hitung < r tabel*	0.179	Tidak Valid
2	0.586*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.022	Valid
3	0.819**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
4	0.715**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.003	Valid
5	0.589*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.021	Valid
6	0.551*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.033	Valid
7	0.651**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.009	Valid
8	0.576*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.025	Valid
9	0.595*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.019	Valid
10	0.594*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.020	Valid
11	0.539*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.038	Valid
12	0.244	0.514	*r hitung < r tabel*	0.380	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Selanjutnya kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket kompetensi guru (X_3) adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 2 item yang tidak valid dan di drop yaitu item peryataan nomor 1 dan 12 karena item peryataan tersebut tidak mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 item pernyataan.

Tabel 12. Hasil Uji Angket Motivasi Kerja (Y)

No	*r hitung*	*r tabel*	Kondisi	Signifikan	Simpulan
1	0.453	0.514	*r hitung < r tabel*	0.090	Tidak Valid
2	0.628*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.012	Valid
3	0.718**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.003	Valid
4	0.812**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
5	0.655**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.008	Valid
6	0.676**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.006	Valid
7	0.636*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.011	Valid
8	0.600*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.018	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Selanjutnya kriteria yang digunakan dalam uji validitas angket motivasi kerja (Y) adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 1 item yang tidak valid dan didrop yaitu item pernyataan nomor 1 karena item pernyataan tersebut tidak mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur atau tidak relevan dengan tujuan diadakannya pengukuran sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 item pernyataan.

Tabel 13. Hasil Uji Angket Kinerja Guru (Z)

No	*r hitung*	*r tabel*	Kondisi	Significan	Simpulan
1	0.024	0.514	*r hitung < r tabel*	0.932	Tidak Valid
2	0.664**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.007	Valid
3	0.760**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.001	Valid
4	0.824**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
5	0.518*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.048	Valid
6	0.535*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.040	Valid
7	0.801**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
8	0.801**	0.514	*r hitung > r tabel*	0.000	Valid
9	0.589*	0.514	*r hitung > r tabel*	0.021	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Variabel terakhir yaitu kriteria kinerja guru, adapun kriteria yang digunakan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka soal tersebut valid dan sebaliknya. Berdasarkan kriteria tersebut terdapat 1 pernyataan yang tidak valid dan

didrop yaitu item pernyataan nomor 1 karena sebagai alat ukur beberapa pernyataan tersebut tidak valid dan tidak dapat menjalankan fungsi ukurnya dengan tepat juga tidak memiliki kecermatan yang tinggi sehingga angket yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 8 item pernyataan.

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kepercayaan dan keandalan. Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, rumus ini digunakan apabila instrumen angket memiliki alternatif jawaban lebih dari dua pilihan (ganda maupun essay).

Dapat dihitung dengan rumus berikut.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma^2{}_{bi}}{\sigma^2\, t}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma^2\ bi$ = skor tiap-tiap item

$\sigma^2\, t$ = varians total

Kemudian menginterprestasikan besarnya nilai korelasi dengan melihat tabel berikut.

Tabel 14. Kategori Besarnya Reliabilitas

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,20	Sangat rendah
2	0,21 - 0,40	Rendah
3	0,41 - 0,60	Cukup
4	0,61 - 0,80	Tinggi
5	0,81 - 1,00	Sangat tinggi

(Arikunto, 2008:75)

Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap 11 item pernyataan pada 15 responden yang telah dinyatakan valid.

Tabel 15. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,920	11

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan informasi di atas menunjukan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah (X_1) sebesar 0,920 yang artinya memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap 8 item pernyataan pada 15 responden yang telah dinyatakan valid.

Tabel 16. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,875	8

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan informasi di atas menunjukan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,875 yang artinya memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap 12 item pernyataan pada 15 responden yang telah dinyatakan valid.

Tabel 17. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel X_3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,817	12

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa harga koefisien *alpha* hitung variabel kompetensi guru (X_3) sebesar 0,817 yang artinya memiliki tingkat reliabilitas sangat tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap 8 item pernyataan pada 15 responden yang telah dinyatakan valid.

Tabel 18. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,801	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2018

Berdasarkan data tersebut menunjukan bahwa koefisien *alpha* hitung untuk variabel motivasi kerja (Y) sebesar 0,801 yang artinya memiliki tingkat reliabilitas tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas terhadap 9 item pernyataan pada 15 responden yang telah dinyatakan valid.

Tabel 19. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Angket Untuk Variabel Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,758	9

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Tahun 2018*

Data tersebut menunjukan bahwa harga koefisien *alpha* hitung untuk variabel kinerja guru (Z) sebesar 0,758 yang artinya memiliki tingkat reliabilitas tinggi serta dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

G. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Uji Linearitas Garis Regresi

Uji kelinieran regresi dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linier atau tidak. Menurut Hadi (dalam Asrofi, 2016 : 58). Uji keberartian dan kelinieran dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multiple menggunakan statistik F dengan rumus.

$$F = \frac{s^2 reg}{s^2 sis}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, α = 0,5. Kriteria uji apabila $F_h > F_t$ maka Ho ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti. Uji kelinieran regresi liniear multiple menggunakan statistik F dengan rumus :

$$F = \frac{s^2 TC}{s^2 G}$$

Keterangan:

S^2TC = varians tuna cocok

S^2G = varians galat

Kriteria uji apabila $F_h < F_t$ maka Ho ditolak, hal ini berarti regresi linier.Untuk mencari F_{hitung} digunakan tabel ANAVA sebagai berikut.

Tabel 20. Analisis Varians (Anava) Untuk Uji Keberartian dan Kelinearan Regresi

Sumber	Dk	JK	KT	F	Ket
Total	1	N	$\sum Y^2$		
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$	Untuk menguji keberartian
Regresi (b/a)					
Residu	1	JK (b/a)	S^2reg = JK (a/b)		
	n-2	JK (S)	S^2sisi = $\frac{JK\ (s)}{n-2}$		
Tuna cocok	k-2	JK (TC)	S^2TC = $\frac{JK\ (TC)}{K-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Untuk menguji kelinieran regresi
Galat/Error	n-k	JK (G)	$S^2 = \frac{JK\ (E)}{n-k}$		

Sumber: Sudjana, 2005

Keterangan :

JK (a) $= \frac{(\sum Y)^2}{n}$

JK (b/a) $= b \{ \sum XY \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$

JK (G) $= b \{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \}$

JK (T) = JK (a) – JK (b/a)

JK (T) $= \sum Y^2$

JK (TC) = JK (S) – JK (K)

S^2 reg = Varians Regresi

S^2sis = Varians Sisa

n = Banyaknya responden

1) Kriteria Uji keberartian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2 dan α tertentu maka regresi berarti, sebaliknya tidak berarti.

2) Kriteria Uji Kelinieran

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembilang (k-2) dan dk penyebut (n-k), maka regresi adalah linier, sebaliknya tidak linier.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan bentuk pengujian asumsi untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lainnya. Terdapat dua atau lebih variabel bebas dalam analisis regresi linear berganda yang diduga akan mempengaruhi variabel terikatnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggungjawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linear (multikolinearitas) di antara variabel-variabel independen.

Adanya hubungan yang linear antar variabel bebasnya akan menimbulkan kesulitan dalam memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi hubungan yang linier (multikolinieritas) maka akan mengakibatkan sebagai berikut.

1) Tingkat ketelitian koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah, dengan demikian menjadi kurang akurat.
2) Koefisien regresi serta ragamnya akan bersifat tidak stabil, sehingga adanya sedikit perubahan pada data akan mengakibatkan ragamnya berubah sangat berarti.
3) Tidak dapat memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Sudarmanto, 2005: 137)

Metode uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan rumus sebagai berikut.

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

Keterangan.

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dengan Y

X = skor gejala X

Y = skor gejala Y

N = jumlah sampel

Rumusan hipotesisnya yaitu:

H_0 : tidak terdapat hubungan antarvariabel independen.

H_1 : terdapat hubungan antar variabel independen.

Dengan df= N-1 dengan tingkat *alpha* yang ditetapkan, kriteria uji apabila harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak terjadi multikorelasi antar variabel independen, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka terjadi multikorelasi antar variabel independen (Sudarmanto: 2005: 141).

3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum (Gujarati dalam Sudarmanto. 2005 : 142-143). Metode uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Statistik Durbin- Waston*, sebagai berikut.

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS *(Ordinary Least Square)* dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan d=$\sum_2^t (U_t - U_{t-1})^2 / \sum_1^t U_t^2$
2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independen kemudian lihat Tabel Statistik *Durbin-Waston* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin-Waston Upper* d_u dan nilai *Durbin-Waston* d_1.

3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif.

   H_o : $\rho < 0$ (tidak ada autokorelasi positif)

   H_1 : $\rho < 0$ (ada autokorelasi positif)

   Mengambil keputusan yang tepat :

   Jika $d<d_L$, tolak H_0

   Jika $d > d_U$, tidak menolak H_0

   Jika $d_L \leq d \leq d_U$, tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji d dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

H_o : $\rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah apabila:

$d<d_L$ menolak H_0

Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

Apabila $4 - d>d$□ tidak menolak H_0

Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan

Rumus hipotesis yaitu:

H_o: tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan.

H_1 : terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria pengujian sebagai berikut:

Apabila nilai statistik *Durbin-Waston* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak

memiliki autokorelasi (Rietveld dan Sunarianto dalam Sudarmanto, 2005: 141).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005: 148) dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat (Rietveld dan Sunaryanto dalam Sudarmanto, 2005: 148)

Pengujian rank korelasi spearman *(spearman's rank correlation test)*. Koefisien korelasi rank dari spearman didefinisikan sebagai berikut.

$$r_s = 1 - 6\left[\frac{\sum d^2_i}{N\,(N^{2-1})}\right]$$

Keterangan :

r_S = Koefisien korelasi *spearman.*

d_i = Perbedaan dalam rank yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i.

N = Banyaknya individu atau fenomena yang diberi rank

Rumusan Hipotesis :

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

H_1 : Ada hubungan yang sistematik antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Kriteria Pengujian :

Apabila koefisien signifikansi (Sig.) lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut, yang berarti menerima H_0 dan sebaliknya (Suliyanto, 2011).

H. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan uji regresi linier dengan analisis jalur *(Path Analysis).* Menurut Sandjojo (2011: 11), pengertian analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Analisis jalur merupakan pengembangan analisis multi regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Oleh karena itu, dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen, dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (Sugiyono, 2009: 297).

1. Persyaratan Analisis Jalur

Analisis jalur mensyaratkan asumsi seperti yang biasanya digunakan dalam analisis regresi, khususnya sensitif terhadap model yang spesifik. Sebab, kesalahan dalam menentukan relevansi variabel menyebabkan adanya pengaruh yang substansial terhadap koefisien jalur. Koefisien jalur biasanya digunakan untuk mengukur seberapa penting perbedaan jalur yang langsung dan tidak langsung tersebut merupakan sebab-akibat terhadap variabel terikat. Penafsiran seperti itu harus dikerjakan dalam konteks perbandingan model alternatif. Penggunaan analisis jalur dalam analisis data penelitian didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut.

1. Hubungan antar variabel adalah linier, artinya perubahan yang terjadi pada variabel merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal.
2. Variabel-variabel residual tidak berkorelasi dengan variabel yang mendahuluinya, dan tidak juga berkorelasi dengan variabel yang lain.
3. Dalam model hubungan variabel hanya terdapat jalur kausal/sebabakibat searah.
4. Data setiap variabel yang dianalisis adalah data interval dan berasal dari sumber yang sama.

2. Langkah-Langkah Menguji Analisis Jalur (*Path Analisys*)

Langkah kerja analisis jalur ini pada garis besarnya adalah sebagai berikut.

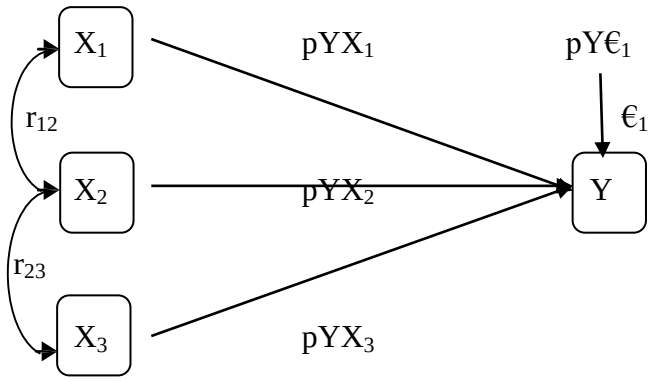
1) Merumuskan hipotesis dan persamaan structural Struktur :

$Y = Pyx1X1 + Pyx2X2 + Py$

2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

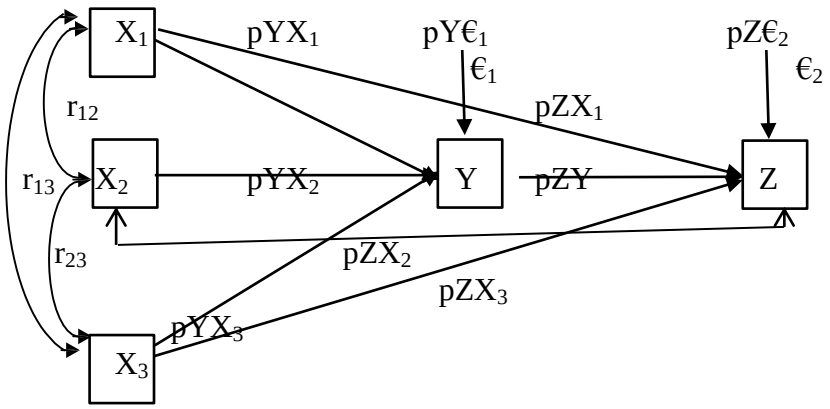
a. Gambar diagram jalur lengkap dengan model struktural dan persamaan strukturalnya sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Substruktur 1



Y= pYx1 + pYx2 + pYx3 + $€_1$

Substruktur 2



Z= pZx1 + pZx2 + pZY + $€_2$

Gambar 2. Diagram Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan :

X1 = Persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah

X2 = Disiplin kerja

X3 = Kompetensi Guru

Y = Motivasi Kerja

Z = Kinerja Guru

pYX_1 = Koefisien jalur X1 terhadap Y

pYX_2 = Koefisien jalur X2 terhadap Y

pYX_3 = Koefisien jalur X3 terhadap Y

r_{12} = Koefisien korelasi X1 dengan X2

r_{23} = Koefisien korelasi X2 dengan X3

r_{13} = Koefisien korelasi X1 dengan X3

pZX_1 = Koefisien jalur X1 terhadap Z

pZX_3 = Koefisien jalur X3 terhadap Z

pZY = Koefisien jalur Y terhadap Z

$pY€_1$ = Koefisien jalur variable lain terhadap Y diluar variabel X1, X2, dan X3

$pY€_1$ = Koefisien jalur variable lain terhadap Y diluar variabel X1, X2, X3, dan Y

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, kompetensi guru, melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung tahun pelajaran 2017/2018, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Ada pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Pugung
2. Ada pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri 1 Pugung
3. Ada hubungan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan disiplin kerja, persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dengan kompetensi guru, dan disiplin kerja dengan kompetensi guru SMP Negeri 1 Pugung
4. Ada pengaruh parsial persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung

5. Ada pengaruh simultan persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung
6. Ada pengaruh langsung dan tidak langsung persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Pugung
7. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan mengenai pengaruh persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, kompetensi guru, melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pugung tahun pelajaran 2017/2018, maka penulis menyarankan hal-hal berikut.

1. Sebaiknya kepala sekolah selaku supervisor dapat meningkatkan efektifitas pelaksanaan supervisinya, dengan cara memilih serta menerapkan pendekatan serta teknik supervisi yang sesuai. Kepala sekolah selaku supervisor juga harus melakukan evaluasi tindak lanjut dari hasil supervisi serta melakukan bimbingan terhadap guru-guru yang masih memiliki kemampuan mengajar yang kurang untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu guru selaku tenaga pendidik sebaiknya harus memiliki tingkat kedisiplin yang tinggi baik disiplin akan waktu maupun disiplin terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan

di sekolah. Guru juga sebaiknya membiasakan diri untuk masuk kelas tepat waktu pada saat pelajaran akan dimulai.

3. Sebaiknya guru sebagai tenaga pendidik dapat menguasai serangkaian kompetensi yang harus dimiliki oleh guru agar dapat meningkatkan kinerja kualitas pembelajaran, baik itu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, ataupun kompetensi professional. Guru harus mampu menguasai bidang keilmuan yang dimilikinya, menggunakan metode mengajar yang bervariasi, serta guru diharapkan mampu mendorong siswa untuk lebih aktif pada saat kegiatan belajar mengajar.
4. Diharapkan guru dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja dengan cara menciptakan inovasi-inovasi dalam mengajar, lebih semangat dalam bekerja. Selain itu kepala sekolah juga harus memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan motivasi, yaitu dengan cara memberikan *rewards* bagi guru yang berprestasi atau guru yang memiliki kinerja yang tinggi.
5. Kepala sekolah diharapkan selalu memberikan bimbingan kepada guru atas kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh guru maupun serangkaian kompetensi yang harus dimiliki oleh guru agar dapat terciptanya kinerja yang tinggi.
6. Kepala sekolah dan guru diharapkan dapat bekerja sama untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru, yakni dengan melaksanakan supervisi yang baik, memiliki disiplin kerja yang tinggi, menguasai serangkaian kompetensi guru serta harus ada dorongan atau motivasi dari guru untuk bekerja lebih baik lagi.

7. Kepala sekolah diharapkan mampu memberikan stimulus berupa *rewards* kepada guru untuk menciptakan motivasi yang tinggi bagi guru. Selain itu guru juga sebaiknya memiliki motivasi yang tinggi untuk menciptakan inovasi-inovasi baru dalam proses pembelajaran,

DAFTAR PUSTAKA

A.M, Sadirman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.

Abdullah, Thamrin, dkk. 2015. *Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teacher Performance*. Dalam *International Journal of Manajerial Research*. Volume 3, Issue 6, June 2015.

Amriany, F, dkk. 2004. *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: Anima *Psychological Journal*, Vol. 19, No. 2, Hal. 179-193.

Anoraga, Pandji. 2000. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Aneka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2004. *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pengantar Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____, Suharsimi. 2008. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Basrowi dan Akhmad Kasinu. 2007.*Metodologi Sosial Konsep, Prosedur, dan Aplikasi*. Kediri : Cv Jenggala Pustaka Utama.

Burhanuddin. 2006. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Dally, Dadang. 2010. *Balanced Scorecard Suatu Pendidikan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang System Pendidikan Nasional*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

_____. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.

E. Mulyasa. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik Dan Implementasi*. Bandung : Bhineka Cipta.

_____ . 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Professional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

_____ . 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. . Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

_____ . 2009. *Menjadi Guru Professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Eka, Titin. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*. Dalam Jurnal Akuntansi dan Pajak. Volume 17, No. 02, Januari 2017.

Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Organsasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Gunawan, Daniel, dkk. 2013. *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh*. Jurnal Manajemen Program Pacasajarna Universitas Syiah Kuala Vol. 2, No. 1 Hal. 36-45.

Hadi, Sussono, dkk. 2009.*Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Guru, dan Kedisiplinan Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Slawi Kabupaten Tegal*. Dalam http://jurnalnasioanal.ump.ac.id. Diakses tanggal 16 Januari 2018.

Harsono, dkk. 2009. *Perbedaan Hasil Belajar Antara Metode Ceramah Konvensional Dengan Ceramah Berbanutan Media Animasi Pada Pembelajaran Kompetensi Perakitan Dan Pemangangan Sistem Rem*. Jurnal Pendidikan Teknik Mesin Volume 9, No. 2, Desember 2009.

Hasibuan, Malayu. SP. 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Indrafachrudi, Soekanto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Kasiani, Ni Wayan. 2012. *Kontribusi Persepsi Guru Pada Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Supervisi Manajerial Pengawasan Sekolah, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Indonesia SMANegeri di Kabupaten Gianyar*.

Kurnia, Ijang. 2011. *Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kegiatan Supervisi Kepala Sekola*h. Dalam Jurnal Visi Ilmu Pendidikan Hal. 548-555.

Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Majid, Abdul. 2005. *Perencanaan Pembelajaran Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Makmun, Abin Syamsudin. 2000. *Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Gramedia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Ke Tujuh. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mardapi, Djemari. 2012. Pengukuran Penilaian dan Evaluasi Pendidikan. Yogyakarta: Nuha Medika.

Martoyo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Ningrum, Komang Septia Cahya. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja*. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, Vol. 7, No. 2.

Novauli, Feralys. 2015. *Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pada SMP Negeri Dalam Kota Banda Aceh*. (Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasajarna Iniversitas Syiah Kuala, Vol. 3, No. 1, Februari 2015).

Nurhoiriyah. 2016. *Pengaruh Kesiapan Belajar, Sikap Pada Mata Pelajaran, Pemanfaatan Fasilitas Belajar Di Sekolah Dan Latar Belakang Ekonomi Orang Tua Terhadap Hasil Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas X SMA Utama 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017*. Universitas Lampung.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 26 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. 2007. (http://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_16_07.pdf) Diunduh Tanggal 12 Oktober 2017. 20:12 WIB.

Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru. 2008. Diunduh Tanggal 12 Oktober 2017. 14:46 WIB.

Piet, A. Sahertian. 2000. Konsep *Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Prihantoro, Agus. 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. (Jurnal Unimus, Vol. 8, No. 2, Maret – Agustus 2012) .

Purwaningsih, Agustin. 2012. *Makalah Profesi Kependidikan*. (online) http://www.scribd.com/doc/93873997/MP-ETOS-KERJA(diakses tanggal 28 Oktober 2017.

Purwanto, Ngalim. 2004. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Purwasih, Happy. 2012. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi SMA/MA/SMK Di Kota Pekalongan*. Universitas Negeri Semarang.

Rianse, Usman dan Abdi. 2009. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori-Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Riesminingsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap KInerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Jurnal Mix, Vol. III, No. 3, Hal. 263-271.

Rifaldi, Muhammad Ali. 2014. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK ADB Se-Kota Surabaya*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan, Vol. 4 No. 4, Hal. 122-133.

Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ronquilla, Ulyesess. 2011. *Pengertian Disiplin Dan Meningkatkan Disiplin Siswa*. http://krblanglangbuana.wordpress.com/2011/12/04/pengertian-disiplin-dan-meningkatkan-disiplin-siswa/ (Diakses tanggal 12 Oktober 2017).

Samuel, Lipsey, dkk. 2015. *The Effect Of Motivation On The Performance Of Teaching Staff In Ghanaian Polytechnics: The Moderating Role Of Education And Research Expeis Jalurrience.* Dalam *Global Journal Of Human Resources Management*, Vo.3,s No.6.pp30-43,November 2015.

Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

Saondi, Ondi dan Aris Suherman. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Setyati, Sri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru*. (Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Vol. 22, No. 2)

Siagian, Sondang P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Singarimbun dan Efendy. 2005. *Metode Penelitian Survey*. Indonesia: Pustaka LPJES.

Soejono. 2003. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudjana, Nana. 2007. *Metoda Statistika.* Bandung: Tarsito.

Sudjono, Anas. 1996. *Pengantar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*). Bandung: Alfabeta.

Suharini, Erni. 2009. *Studi Tentang Kompetensi Pedagogik Dan Profesional Bagi Guru Geografi Di SMA Negeri Kabupaten Pati*. Jurnal Geografi Volume 6 No. 2 Juli 2009 Hal. 140.

Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi Dengan SPSS. Edisi Pertama*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Surya, Muhammad. 2003. *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winayah.

Suwardi. 2007. *Manajemen Pembelajaran, Menciptakan Guru Kreatif dan Berkompetensi*. Salatiga Jawa Tengah: STAIN Salatiga Press.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV. Eko Jaya.

Usman, Husaini dan Purnomo Setyadi Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Usman, Moh. Uzer. 2005. *Menjadi Guru Profesonal*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Yamin, Martinis. 2006. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persda Press.