

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPLA SEKOLAH, SUPERVISI  
PENGAWAS DAN MOTIVASI TERHADAP MUTU GURU SMP NEGERI  
DI KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

HASYIM  
2018MM.2.1955

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI  
PENGAWAS DAN MOTIVASI TERHADAP MUTU GURU SMP NEGERI  
DI KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG**

Oleh

**HASYIM**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Maret 2021

Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,  
**Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,



**Dr. H. Mashur Razak, S.E.,M.M**

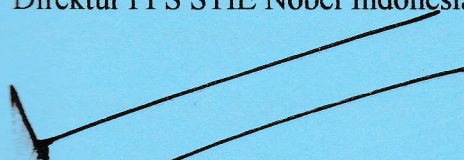


**Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.Si., M.M.**

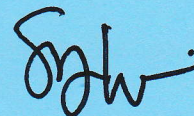
Mengetahui:

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,



**Dr. Maryadi, S.E.,M.M**



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA**



## **IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi Terhadap Mutu Guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng".

Nama Mahasiswa : Hasyim.

NIM : 2018MM.2.1955

Jurusan/Program Studi : Magister Manajemen (S2)

Peminatan : Manajemen Pendidikan

### **TIM PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

Pembimbing 2 : Dr. Maryadi, S.E., M.M

### **TIM PENGUJI**

Ketua Tim Penguji : Dr. Laode Amijaya Kamaluddin M. Adm KP.

Anggota Penguji : Dr. Reynilda S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 18 Maret 2021

Nomor SK Pembimbing dan Penguji : 164/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Bantaeng, Maret 2021

Mahasiswa,



Hasyim

2018MM.2.1955

## **MOTTO**

1. Ambilah Kebaikan dari Apa yang Dikatakan, Jangan Melihat Siapa yang Mengatakannya” -Nabi Muhammad SAW
2. Air Mata, Saya Jadikan Sumber Mata Air Semua Orang.
3. Sibuklah Bersyukur, Sampai Lupa Cara Mengeluh Jangan sibuk mengeluh Sampai Lupa Cara Bersyukur.

## KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik, hidayah, dan karunia serta kekuatan sehingga tesis dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi Terhadap Mutu Guru SMP Negeri Di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar. Shalawat dan salam semoga tercurah kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW kepada keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya yang setia sampai akhir zaman. Penulis menyadari sedalam-dalamnya bahwa tesis ini terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan hatinya oleh sang Khalid untuk memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan kepada penulis. Oleh karena itu, Penulis sampaikan ucapan terima kasih secara khusus kepada kedua orang tua, istri, anak-anak penulis yaitu ayahanda Syage dan Ibunda Hj. Hukma Istri Andi Anggi Pratiwi Yusuf dan anak-anak 1. Akma Nur Syahira, 2. Aisy Ilham Sauq, 3. Hana Safa Humaira tidak pernah lupa mendoakan, sabar, dan segala perhatian serta jasanya yang tidak pernah lelah dalam mendidik serta memberi cinta dan kasih sayang yang begitu tulus kepada penulis. Selain itu, dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Mashur Razak, S.E.,M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.Si., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
5. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
6. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
7. Ucapan terima kasih juga penulis ucapkan kepada Para kepala Sekolah SMP Negeri se Kecamatan Gantarangkeke di Kabupaten Bantaeng yang telah dengan baik menerima serta mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian ini.
8. Kepada para rekan ASN yang telah membantu penulis dalam penelitian ini kami ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis

ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas dan motivasi serta mutu guru. bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Bantaeng, Maret 2021

**Penulis**



## ABSTRAK

HASYIM. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi Terhadap Mutu Guru SMP Negeri Di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.* (dibimbing oleh H. Mashur Razak dan Hj. Fatmasari)

Penelitian ini bertujuan: 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu guru; 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Pengawas terhadap mutu guru; 3) mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap mutu guru; 4) mengetahui dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, Supervisi Pengawas dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu guru; dan 5) mengetahui variabel paling dominan berpengaruh terhadap mutu guru. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian berlokasi di SMP Negeri se Kecamatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS berjumlah 42 orang.

Metode pengambilan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Uji validitas instrumen penelitian menggunakan rumus korelasi Product moment dan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu diuji prasyarat meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis yang dipakai adalah teknik analisis regresi berganda pada taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan parsial terhadap mutu guru, 2) Supervisi berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap mutu guru, 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap mutu guru, 4) Kepemimpinan, Supervisi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap mutu guru 5) Yang memiliki pengaruh positif terbesar terhadap mutu guru adalah variabel motivasi. Secara keseluruhan kepemimpinan, supervisi dan motivasi berpengaruh positif terhadap mutu guru.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Supervisi, Motivasi, Mutu Guru



## ABSTRACT

HASYIM. 2021. The Influence of Principal Leadership, Supervisory Supervision and Motivation on the Quality of Teachers of State Junior High Schools in Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. (supervised by H. Mashur Razak and Hj. Fatmasari)

The purpose of this study was to determine: 1) To determine and analyze the effect of principal leadership on teacher quality; 2) To find out and analyze the effect of supervisor supervision on teacher quality; 3) To determine and analyze the influence of motivation on teacher quality; 4) To find out and analyze the leadership of the principal, supervisor supervision and motivation to simultaneously influence the quality of teachers; and 5) To find out and analyze the most dominant variables affecting the quality of teachers. This research is a quantitative research, drawing conclusions through statistical analysis. The research is located in SMP Negeri all Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. The population and sample in this study were all civil servants totaling 42 people.

Methods of data collection using documentation and questionnaires. Test the validity of the research instrument using the Product moment correlation formula and the reliability test using the Cronbach Alpha formula. Prior to data analysis, prerequisite testing was conducted, which included the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The analysis technique used is multiple regression analysis techniques at a significance level of 0.05.

The results of this study indicate that: 1) leadership has a negative and partially significant effect on teacher quality, 2) supervision has a positive and partially significant effect on teacher quality, 3) motivation has a positive and partially significant effect on teacher quality, 4) leadership, supervision, and motivation simultaneously have a positive and significant impact on teacher quality 5) Which has the greatest positive influence on teacher quality is the motivation variable. Overall leadership, supervision and motivation have a positive effect on teacher quality.

Keywords: Leadership, Supervision, Motivation, Teacher Quality



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	xv
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	12
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	15
2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	16
2.2.1. Hakikat Kepemimpinan .....	16
2.2.2. Kepala Sekolah.....	27
2.2.3. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah .....	29
2.3. Supervisi Pengawas .....	31
2.3.1. Pengertian Supervisi Pendidikan .....	31
2.3.2. Tujuan Supervisi Pendidikan .....	34
2.3.3. Fungsi Supervisi Pendidikan .....	35
2.4. Motivasi Mengajar Guru .....	43
2.4.1. Pengertian Motivasi.....	43
2.4.2. Faktor Pembentuk dan Fungsi motivasi .....	46
2.4.3. Mengajar .....	49
2.4.4. Motivasi Mengajar Guru .....	51
2.4.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengajar Guru.....	52
2.5. Manajemen Mutu Guru .....	52
2.5.1. Manajemen Mutu .....	52

2.5.2. Mutu Guru .....	62
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	71
3.2. Hipotesis Penelitian .....	74
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	75
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Pendekatan Penelitian .....	77
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	77
4.3. Populasi dan Sampel .....	77
4.4. Teknik Pengumpulan Data .....	78
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	80
4.6. Instrumen Penelitian .....	80
4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	80
4.6.2. Uji Asumsi Klasik .....	82
4.7. Skala Pengukuran Variabel .....	82
4.8. Teknik Analisis Data .....	83
<b>BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Analisis Data .....	87
5.1.1. Karakteristik Responden .....	87
5.1.2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	89
5.1.3. Uji Prasyarat .....	108
5.2. Pembahasan .....	118
5.2.1 Pengaruh Kepemimpinana Terhadap Mutu Guru .....	119
5.2.2. Pengaruh Supervisi Terhadap Mutu Guru .....	120
5.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Mutu Guru.....	122
5.2.4. Pengaruh Kepemimpinana, supervise, dan motivasi terhadap guru.....	122
5.2.5. Analisis Variabel yang berpengaruh terhadap mutu guru	123
<b>BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan .....	125
6.2. Implikasi .....	125
6.3. Saran .....	125
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>127</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>133</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>183</b>

## DAFTAR TABEL

NO	Judul	Halaman
1	Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
2	Persentase Responden Berdasarkan Usia	88
3	Persentase Responden Berdasarkan Masa Tugas	89
4	Aalisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan	90
5	Aalisis Deskriptif Variabel Supervisi	94
6	Aalisis Deskriptif Variabel Motivasi	99
7	Aalisis Deskriptif Variabel Mutu Guru	101
8	Hasil Uji validitas	109
9	Hasil Uji Realibilitas	111
10	Hasil Uji Normalitas	112
11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	113
12	Hasil Uji Multikolinieritas	113
13	Hasil Uji t	114
14	Hasil Uji regresi berganda	116
15	Hasil Uji regresi berganda	118



## DAFTAR GAMBAR

NO	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	73

## DAFTAR LAMPIRAN

NO	Judul	Halaman
1	Data berdasarkan identitas responden	134
2	Jawaban Kuesioner Kepemimpinan (X1)	140
3	Jawaban Kuesioner Supervisi (X2)	142
4	Jawaban Kuesioner Motivasi (X3)	144
5	Jawaban Kuesioner Mutu (Y)	146
6	Kisi-kisi instrumen penelitian	148
7	Kuesioner penelitian tesis	150
8	Uji Validitas Item ( $r > 0.304$ )	158
9	Uji Realibilitas	162
10	Deskriptif	165
11	Uji Prasyarat	172
12	Uji Hipotesis	175
13	Surat Izin Penelitian	176
14	Surat Telah Penelitian	177
15	Lembar Validasi	181
16	Dokumentasi	182

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Indikator utama sebuah negara maju atau berkembang di lihat dari aspek pendidikan. Pendidikan di negara maju sangat berkualitas, mereka meraka dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk Negara- negara berkembang, salah satu langkah strategi yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kualiatas sumber daya manusia melalui pendidikan.

Mengutip; Idi dan safariana (2014:60-61) mengatakan bahwa kemajuan suatu masyarakat dalam suatu bangsa sangat di tentukan sektor pendidikan dalam penyiapan Sumber Daya Manusia ( SDM ) yang sesuai dengan perkembangan zaman. Pendidikan ini di maksudkan membina peserta didik agar mampu bersaind dalam menghadapi tantangan era globalisasi.

Sebagai manusia dituntut untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang telah dianugerahkan kepadanya secara baik. Pembedayaan potensi manusia merupakan pembena antara manusia dengan makhluk lainnya, di mana manusia merupakan makhluk mulia sudah pantas menyandang amanat untuk memajukan peradaban. Menurut Nurhadi; (2003) Kemajuan peradaban suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya, dimana peran pendidikan disini sangat penting guna menciptakan kehidupan yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaharuan pendidikan serta upaya untuk

memajukan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan nasional.

Dalam upaya untuk melakukan pembaharuan terus menerus pada pendidikan nasional diperlukan sinergi yang baik antara berbagai elemen, baik itu pemerintah maupun masyarakat pada umumnya. Dimana pemerintah harus berupaya menciptakan kebijakan yang menunjang untuk pengembangan pendidikan nasional, termasuk dalam hal ini adalah anggaran yang memadai serta ketepatan alokasi anggaran tersebut. Sedangkan masyarakat pada umumnya mengaplikasikan berbagai kebijakan tersebut secara benar disertai control untuk menjaga keseimbangan. Lebih khusus lagi pada lembaga sekolah yang merupakan manifestasi dari pendidikan nasional juga harus melakukan sinergi, baik itu sinergi antara elemen internal sekolah maupun sinergi dengan elemen eksternal sekolah tersebut.

Permendikbud Tahun 2018 Nomor 20 Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia yang perlu dilakukan secara terus menerus. Strategi pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan pola pikir perencanaan pembangunan pendidikan yang ditujukan untuk mengembangkan kualitas manusia perlu diintegrasikan ke dalam pola kerja yang merupakan strategi dasar, terpadu dalam upaya mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang akan menentukan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Proses pendidikan di sekolah tidak bersifat statis tetapi senantiasa diupayakan untuk berubah menuju

arah peningkatan mutu pendidikan dengan cara meningkatkan berbagai aspek, diantaranya bidang kurikulum, kesiswaan, sarana, humas, ketenagaan dan lain sebagainya, yang dasar pengelolaannya adalah Pedoman penyelenggaraan SMP yang dikeluarkan oleh Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. Berdasarkan hasil prasurvei dapat disimpulkan bahwa mayoritas mutu berdasarkan persepsi dari para guru masih belum sepenuhnya optimal.

Sebagian upaya untuk meningkatkan mutu guru salah satu komponen yang berperan adalah meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik tidak mesti hanya dilihat bentuk fisik bekerja tetapi meliputi beberapa hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja dan lain sebagainya. Di dalam sebuah sekolah terdapat beberapa upaya meningkatkan mutu pendidikan peran pengawas sekolah sangat penting. Pengawas sekolah dalam perspektif disiplin administrasi pendidikan sebagai supervisor yang intinya memberi layanan profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui peningkatan kinerja guru maupun kepala sekolah.

Berdasarkan isu strategis berkenaan dengan pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh pengawas sekolah, sekarang ini masih banyak wacana, dimana pengawas sekolah melaksanakan pembinaan lebih menekankan pengawasan pada segi prosedur dan administrasi dari pada substansi kependidikan, melaksanakan pengawasan sambil lalu, kurang direncanakan terlebih dahulu, dan tidak diikuti dengan tindak lanjut. Seringkali kedatangan seorang pengawas ke sekolah lebih banyak dirasakan oleh guru sebagai kedatangan seorang petugas yang ingin



mencari kesalahan. Dengan kesan seperti itu apabila ada seorang pengawas datang, guru cenderung takut karena merasa akan dicari kesalahannya. Pengawas jarang mencari data/masukan khususnya dari masyarakat dalam menyikapi pelaksanaan sekolah. Pengawas sekolah hanya datang menemui kepala sekolah kemudian berbincang-bincang sebentar di ruang kepala sekolah entah apa yang diperbincangkan kemudian pergi meninggalkan sekolah itu.

Seharusnya pengawas sekolah aktif selain mencari data kepada kepala sekolah juga perlu menanyakan guru-guru atau anak murid serta orang tua dan khususnya melihat bagaimana pelaksanaan proses belajar mengajar terjadi serta bagaimana sarana dan prasarana sekolah dan lain sebagainya. Pengawas hanya melaksanakan tugas-tugas semacam kunjungan rutin ke sekolah sehingga pengawas sekolah tidak hanya berhubungan dengan kepala sekolah sementara hal yang bersifat teknis pengajaran jarang diawasi. Para guru sering menganggap bahwa para pengawas sekolah adalah dewa yang harus disembah, sehingga acapkali guru memberikan pelayanan lebih untuk dipersembahkan kepadanya sehingga hasil laporan pengawasannya selalu baik-baik saja.

Kondisi pelaksanaan pembinaan oleh pengawas sekolah yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengawasi pelaksanaan administrasi sekolah, tugas rutin guru-guru, ketertiban, disiplin dan kebersihan sekolah. Kegiatan pembinaan pengawas seperti diatas tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan kepala sekolah. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari tugas dan tanggung jawab serta peranan pengawas sekolah dalam melakukan pembinaan dan pengawasan di sekolah, sebagaimana yang tercantum dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan

Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 020/U/1998 yang menyatakan bahwa pengawas sekolah adalah "Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan pendidikan di sekolah dengan melaksanakan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, dasar dan menengah."

Elemen terpenting dalam mewujudkan kemajuan pendidikan di lingkungan sekolah adalah kepala sekolah. Di mana keberhasilan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan merupakan keberhasilan kepala sekolah dalam memainkan peranannya pada sisi kepemimpinan. Kepala sekolah yang berhasil adalah apabila mampu memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.

Hal yang demikian karena kepala sekolah memiliki kewenangan mengendalikan lembaga pendidikan dan menentukan arah atau strategi pengelolaan serta pengembangan lembaga pendidikan tersebut. "Dalam pelaksanaan pendidikan, pihak lain memang terlibat, tetapi kewenangan paling besar berada ditangan kepala sekolah mengingat kapasitasnya sebagai pemimpin" (Mujamil Qomar, 2007).

Paradigma baru kepala sekolah profesional dalam manajemen pendidikan akan memberikan dampak positif dan perubahan yang cukup mendasar dalam pembaharuan sistem pendidikan di sekolah. Dampak ini menurut Mulyasa (2004) antara lain terhadap efektifitas pendidikan, kepemimpinan sekolah yang kuat,

pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, budaya mutu, *tem work* yang kompak, cerdas dan dinamis, kemandirian partisipasi warga sekolah dan masyarakat, transparansi manajemen, kemauan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas dan sustainabilitas.

Menurut Ngainun Na'im (2009), "semua komponen lain terutama kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru". Hal ini karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Secara prinsip, guru bukan hanya orang yang memiliki kualifikasi keguruan secara formal yang diperoleh lewat jenjang Pendidikan di Perguruan Tinggi saja, tetapi yang terpenting adalah orang yang mempunyai kompetensi keilmuan tertentu dan dapat menjadikan orang lain pandai dalam matra kognitif, afektif dan psikomotorik. Matra kognitif menjadikan cerdas dalam hal intelektualnya, matra afektif menjadikan siswa mempunyai sikap dan perilaku yang sopan, dan matra psikomotorik menjadikan siswa terampil dalam melaksanakan aktivitasnya secara efektif dan efisien.

Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan pengaruh yang baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta pengaruh baik antar unsur-unsur yang ada di sekolah dengan orang tua murid maupun masyarakat. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah

tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru.

Guru menjadi kunci hadirnya kualitas yang baik pada bidang pendidikan. Di tangan para guru yang mumpuni, siswa-siswi bisa mengembangkan diri secara optimal. Untuk itu, selain redistribusi guru-guru unggul untuk pemerataan mutu sekolah di seluruh daerah, yang tak kalah penting ialah meningkatkan mutu seluruh guru yang ada.

Apalagi, tugas utama guru itu amat kompleks, yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta mengevaluasi setiap peserta didik. Adapun peningkatan mutu guru sangat berkaitan dengan profesionalisme untuk selalu meningkatkan kualitas agar memiliki kompetensi yang berstandar. “Urusan yang paling penting dalam bidang pendidikan adalah mutu guru.

Prasyarat awalnya sesuai aturan guru harus berkualifikasi S-1 atau D-4. Guru harus pintar serta berkualitas karena itu dalam rangka menjamin mutu pendidikan yang baik,” kata Sekretaris Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kemendikbud Wisnu Aji dalam perbincangan dengan Media Indonesia, di Jakarta, Senin (29/7).

Menurut Wisnu, guru harus jadi fasilitator agar siswa dapat berpikir kreatif dan kritis. Guru juga harus mumpuni menjadi katalisator dalam memacu anak didik sehingga dapat sukses pada bidang sesuai minat dan kemampuannya.

“Para guru harus tersertifikasi karena itu sudah menjadi amanat undang-undang. Di masa lalu memang banyak pengangkatan guru hanya berdasarkan

portofolio bukan uji kompetensi, tapi kita harus menyelesaikan masalah masa lalu dan mensertifikasi guru-guru yang ada saat ini,” menurut Wisnu.

Di saat yang sama, tantangan baru yang dihadapi guru ialah perkembangan zaman. Menurut Wisnu, guru juga perlu mengembangkan kompetensi sesuai dengan perkembangan terkini. Selain keahlian inti sebagai pendidik, perubahan zaman yang ada saat ini mau tidak mau mengharuskan guru menyiapkan peserta didik untuk memiliki kemampuan abad ke-21.

Bukan hanya guru yang jadi penentu mutu pendidikan di sekolah. Salah satu unsur penting lain dalam peningkatan mutu pendidikan ialah peran kepala sekolah. “Pimpinan sekolah saat ini dituntut untuk bisa mengembangkan institusi pendidikan menjadi unggul,” ujar Wisnu. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, setiap kepala sekolah wajib memiliki sertifikat. Namun, nyatanya masih banyak kepala sekolah yang belum memilikinya.

Dari jumlah sekitar 311 ribu kepala sekolah, 210 ribu kepala sekolah di antaranya belum bersertifikat. Padahal, sertifikasi penting sebagai syarat profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. “Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yakni manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Kecakapan kewirausahaan dalam arti kepala sekolah harus mampu membawa sekolahnya jadi sekolah unggul,” ujar Wisnu.

Bangun SDM Pentingnya guru dalam membangun kualitas pendidikan juga disampaikan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy. Menurut dia, para guru inti hendaknya turut serta bekerja keras membangun sumber daya



manusia (SDM) Indonesia. “Guru merupakan ujung tombak untuk membenahi layanan pendidikan di masing-masing zona,” ujar Mendikbud.

Jadi, definisi keberhasilan guru haruslah diubah, yaitu dapat mendidik dan mengantarkan seluruh siswa berprestasi, tanpa diskriminasi. “Guru yang hebat itu bisa mengantar semuanya menjadi pintar, dan sekolah favorit itu bisa mengantar seluruh siswa menjadi pintar,” kata dia. Menteri Muhadjir pun berharap para guru dapat lebih meningkatkan kontribusinya untuk mendukung pembangunan SDM Indonesia guna menyongsong bonus demografi. “Pembangunan SDM menjadi fokus perhatian dari pemerintah. Karena itu, guru harus proaktif melaksanakan tugas di masing-masing zona layanan pendidikan tempat guru inti bertugas,” ujar Muhadjir. (Dhk/S3-25)

Pada dasarnya upaya meningkatkan mutu tenaga guru dalam konteks MBS adalah melalui koodinasi dan komunikasi. Koordinasi yang dilakukan kepala sekolah, pengawas sekolah dengan para guru dan masyarakat dapat secara vertikal, horisontal, fungsional dan diagonal. Koordinasi dapat juga dilakukan secara internal dan eksternal, dan secara terus menerus sebagai langkah konsolidasi dalam memperkuat kelembagaan untuk mencapai tujuan. Contohnya, mengadakan pertemuan informal dengan para pejabat, mengadakan rapat baik rapat koordinasi antara kepala sekolah, pengawas sekolah dengan guru, dengan komite sekolah, maupun dengan orang tua siswa.

Untuk itu, menurut Arief Budi Wuriyanto (*tt*), segala upaya untuk memacu kinerja pendidik agar menjadi profesional akan sangat dipengaruhi oleh keterlaksanaan MBS, misalnya dalam kaitan dengan pemenuhan kebutuhan sarana

dan prasarana pendidikan yang memperlancar tugas guru, perancangan proses belajar mengajar yang memacu metode kerja guru semakin kreatif, meningkatkan kemampuan akademik guru melalui program *in job training* sehingga mamacu kemampuan sumber daya manusia kependidikan, serta meningkatkan motivasi dan gairah kerja guru.

Akan tetapi dalam meningkatkan mutu guru perlu juga di upayakan studi awal berupa penelitian terkait mutu guru yang berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa yang merupakan tujuan utama dalam proses pembelajaran. Penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai bentuk penyadaran dan pedoman untuk melakukan kebijakan yang berdampak pada peningkatan mutu guru. Sehingga apabila mutu guru sudah baik maka prestasi siswa akan dapat diwujudkan, hal ini karena guru adalah ujung tombak dari sebuah pendidikan yang langsung bersinggungan dengan siswa.

Dengan paparan di atas, akan diketahui bahwa Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan motivasi merupakan Pengaruh kausal. Pengaruh kausal adalah Pengaruh yang bersifat sebab akibat (Sugiyono, 2014). Dan dalam prakteknya masih banyak kesenjangan-kesenjangan yang belum terlaksana sehingga ini menarik untuk diteliti. Di mana bahwa kepemimpinan kepala sekolah, supervisi pengawas dan motivasi akan mempengaruhi mutu Guru.

Observasi pendahuluan yang dilakukan penulis di sekolah SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kab. Bantaeng. Dalam observasi ini peneliti melakukan wawancara dengan perwakilan beberapa Guru PNS, Kepala Sekolah

dan Pengawas hasil wawancara bebas yang dilakukan diketahui bahwa secara umum mutu guru di SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke sudah cukup baik kiranya memaksimalkan motivasi dengan baik terhadap guru Namun seiring dengan perkembangan zaman yang semakin maju salah satunya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), maka mutu guru perlu ditingkatkan lagi agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ada banyak faktor yang mempengaruhi mutu dari seorang guru salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi mutu mereka tetapi tak hanya itu ada faktor lain selain kepemimpinan kepala sekolah, Supervisi pengawas, kurangnya motivasi terhadap guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah tersebut dalam tesis yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi terhadap Mutu Guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng*”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah terdapat pengaruh Supervisi Pengawas terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, Supervisi Pengawas berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?
5. Dari variabel kepemimpinan kepala sekolah, Supervisi Pengawas dan motivasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Pengawas sekolah terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan kepala sekolah, supervise pengawas sekolah dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat, yaitu;

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen administrasi, yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan kepala sekolah, supervis pengawas dan motivasi serta mutu guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti selanjutnya, dapat di jadikan refrensi dalam bidang manajemen mutu guru berbasis sekolah (MPMBS)
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dapat di pergunakan dalam hal menyusun suatu kebijakan guna meningkatkan mutu guru
- c. Bagi pengawas sekolah sebagai informasi agar lebih dapat meningkatkan kompotensi, motivasi dan pengawasannya.
- d. Bagi guru sebagai informasi agar lebih aktif berpartisipasi agar kiranya meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik sehingga kedepan mutu pendidikan lebih baik

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang sebelumnya ada hubungannya dengan variabel penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Agus Aminuddin (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAI. Pengawasan Pengawas Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAI. Kinerja guru PAI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar PAI dan Kepemimpinan kepala sekolah dengan pengawasan pengawas sekolah memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Salaman (2007) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Cilacap”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Kabupaten Cilacap, tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah 30,3% efektif (baik sekali), 67,4% baik, dan 2,3% kategori cukup. Supervisi klinis yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah 29,1% baik sekali, 67,4% kategori baik dan 3,5% kategori cukup. Untuk kinerja guru MA 41,7% baik sekali, sedang sisanya 56,6% kategori baik, dan 1,7% kategori cukup. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru. Ada hubungan yang positif signifikan antara supervisi klinis dengan kinerja guru. Ada hubungan yang signifikan antara



Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan supervisi klinis secara bersama-sama dengan kinerja Guru Madrasah.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Firmawati (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kedua variabel dapat berjalan seiring, semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin baik tingkat kinerja guru; 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal; dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Kedua variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kinerja guru, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut.

## **2.2. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

### **2.2.1. Hakikat Kepemimpinan**

Makna kata “kepemimpinan” erat kaitannya dengan makna kata ‘memimpin’. Kata “memimpin” mengandung makna yaitu kemampuan untuk

menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu organisasi sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dalam kenyataan sehari-hari, peran pemimpin tak pernah lepas dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi, mulai dari fungsi panning termasuk *budgeting, organizing, staffing, actuating or leadership, coordinating*, dan *controlling* atau *evaluation*. Akan tetapi, setiap perjalanan operasional suatu organisasi akan menemui kendala atau masalah akibat dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Untuk menyiasati situasi dan kondisi tersebut maka diperlukan seni memimpin yang cerdas untuk mencapai efektivitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif bagi pemimpin dalam melaksanakan peran pengendalian organisasi memiliki kontribusi besar bagi keberhasilan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Seperti yang diajarkan oleh Sun-Tzu dan dijabarkan oleh Roger T. Ames (Ames, 2002).

Peran pemimpin selaku pengendali organisasi akan menjadikan posisi pemimpin berada dalam situasi yang serba salah atau posisi yang tidak mengenakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengendali. Peran pengendali yang diemban oleh pemimpin meliputi tugas untuk mendorong keras tumbuhnya pemberdayaan anggota organisasi yang dipimpinnya dan pendelegasian pembuatan keputusan pada unit-unit yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya selaku pemimpin.

Hal ini berkaitan pula dengan karakteristik pemimpin teladan, seperti yang dirangkum Axelrod dari buah pemikiran Patton (Axelrod, 2003), bahwa kualitas utama kepemimpinan mencakup beberapa hal yaitu:

- 1) Kesempurnaan detail
- 2) Supervisi pribadi
- 3) Pengetahuan menyeluruh dan mendetail tentang permasalahan yang dihadapi
- 4) Kehadiran kepemimpinan fisik yang kuat
- 5) Kemampuan memberi contoh pribadi
- 6) Kemampuan berkomunikasi-menjelaskan-memerintah
- 7) Komitmen untuk memastikan bahwa perintah-perintah dilaksanakan dengan benar.

Smith (1997) memberikan gambaran teknis tentang langkah-langkah pemimpin dalam melakukan peran pengendali yang efektif, yaitu:

- 1) Mendefinisikan dan memprioritaskan masalah-masalah dalam organisasi
- 2) Mengendalikan proses pembuatan keputusan dan hasil keputusan yang telah dibuat agar tidak melenceng dari kerangka pemecahan masalah yang telah didefinisikan dan diprioritaskan tersebut.
- 3) Melakukan penyeliaan (Supervises) pendelegasian wewenang dan manajemen organisasi
- 4) Melakukan sosialisasi uraian kerja ke seluruh bagian organisasi yang menjadi kewenangannya secara informal dan formal dituangkan secara tertulis sebagai uraian tugas

5) Menjadikan hasil pemecahan masalah tersebut sebagai salah satu alat dari manajemen konflik.

Menurut Wahjosumidjo (2010), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi. “Kepemimpinan” biasanya didefinisikan oleh para ahli menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi pakar yang bersangkutan.

Yukl (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerjasama antar peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Sementara itu, Nawawi (2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi, dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Guna lebih memahami makna dari kepemimpinan, berikut dikemukakan beberapa teori mengenai pengertian dan definisi tentang kepemimpinan:

a) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

- b) Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan kepada yang dipimpinnya, agar mau melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, dan penuh semangat.
- c) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.
- d) Kepemimpinan adalah tindakan atau tingkah laku individu dan kelompok yang menyebabkan individu dan juga kelompok-kelompok itu untuk bergerak maju, guna mencapai tujuan pendidikan yang semakin bisa diterima oleh masing-masing pihak.
- e) Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Dari definisi-definisi kepemimpinan yang berbeda-beda tersebut, pada dasarnya mengandung kesamaan asumsi yang bersifat umum seperti: (1) di dalam satu fenomena kelompok melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, (2) di dalam melibatkan proses mempengaruhi, dimana pengaruh yang sengaja (intentional influence) digunakan oleh pemimpin terhadap bawahan. Di samping kesamaan asumsi yang umum, di dalam definisi tersebut juga memiliki perbedaan yang bersifat umum pula seperti: (1) siapa yang mempergunakan pengaruh, (2) tujuan daripada usaha untuk mempengaruhi, dan (3) cara pengaruh itu digunakan.

Menurut Kartono (2008), kepemimpinan seseorang dapat dikatakan berhasil bisa dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 5) Tanggung jawab, 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

Berdasarkan uraian tentang definisi kepemimpinan di atas, terlihat bahwa unsur kunci kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam kepemimpinan adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi/lembaga tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Wirawan (2013), “mempengaruhi” adalah proses dimana orang yang mempengaruhi berusaha merubah sikap, perilaku, nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, pikiran, dan tujuan orang yang dipengaruhi secara sistematis.

Bertolak dari pengertian kepemimpinan, terdapat tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, sarana, dan tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan, kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan kepemimpinannya menurut caranya sendiri,

dan cara-cara yang digunakan itu merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepemimpinannya.

#### 1.1.2. Pendekatan Studi Kepemimpinan

Fiedler dan Charmer (2014) dalam kata pengantar bukunya yang berjudul *Leadership and Effective Management*, mengemukakan bahwa persoalan utama kepemimpinan dapat dibagi ke dalam tiga masalah pokok, yaitu: (1) bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, (2) bagaimana para pemimpin itu berperilaku, dan (3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil.

Sehubungan dengan masalah di atas, studi kepemimpinan yang terdiri dari berbagai macam pendekatan pada hakikatnya merupakan usaha untuk menjawab atau memberikan pemecahan persoalan yang terkandung di dalam ketiga permasalahan tersebut. Hampir seluruh penelitian kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam empat macam pendekatan, yaitu pendekatan pengaruh kewibawaan, sifat, perilaku, dan situasional. (Widjosumidjo, 2010).

Berikut uraian ke empat macam pendekatan tersebut;

##### 1) Pendekatan pengaruh kewibawaan (power influence approach)

Menurut pendekatan ini, keberhasilan pemimpin dipandang dari segi sumber dan terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin, dan dengan cara yang bagaimana para pemimpin menggunakan kewibawaan tersebut kepada bawahan. Pendekatan ini menekankan proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan bawahan.

French dan Raven dalam Wahjosumidjo (2010) mengemukakan bahwa: Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengelompokan sumber dari mana kewibawaan tersebut berasal, yaitu: (1) Legitimate power: bawahan melakukan sesuatu karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi, (2) Coersive power: bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin, (3) Reward Power: bawahan mengerjakan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin, (4) Referent Power: bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, bawahan merasa kagum atau membutuhkan untuk menerima restu pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin, dan (5) Expert Power: bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan. Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Kewibawaan kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sekolah sesuai dengan keinginan kepala sekolah. Berdasarkan pendekatan pengaruh kewibawaan, seorang kepala sekolah dimungkinkan untuk menggunakan pengaruh yang dimilikinya dalam membina, memberdayakan, dan memberi teladan terhadap guru sebagai bawahan. Legitimate dan coersive power memungkinkan kepala sekolah dapat melakukan



pembinaan terhadap guru, sebab dengan kekuasaan dalam memerintah dan memberi hukuman, pembinaan terhadap guru akan lebih mudah dilakukan.

Sementara itu dengan reward power memungkinkan kepala sekolah memberdayakan guru secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari kepala sekolah merupakan motivasi berharga bagi guru untuk menampilkan performan terbaiknya. Selanjutnya dengan referent dan expert power, keahlian dan perilaku kepala sekolah yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para guru.

## 2) Pendekatan sifat (the trait approach)

Pendekatan ini menekankan pada kualitas pemimpin. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimiliki oleh pemimpin, seperti tidak kenal lelah, instuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan yang sangat menarik. Menurut pendekatan sifat, seseorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukannya dibuat atau dilatih. Seperti dikatakan oleh Thierauf dalam Purwanto (2012): “The hereditary approach states that leaders are born and not made- that leaders do not acquire the ability to lead, but inherit it” yang artinya pemimpin adalah dilahirkan bukan dibuat bahwa pemimpin tidak dapat memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya.

Selanjutnya Stogdill dalam Sutisna (2015), mengemukakan bahwa seseorang tidak menjadi pemimpin dikarenakan memiliki suatu kombinasi sifat-

sifat kepribadian, tapi pola sifat-sifat pribadi pemimpin itu mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, kegiatan, dan tujuan dari pada pengikutnya.

Berdasarkan pendekatan sifat, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, melainkan ditentukan pula oleh keterampilan (skill) pribadi pemimpin. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl yang menyatakan bahwa sifat-sifat pribadi dan keterampilan seseorang pemimpin berperan dalam keberhasilan seorang pemimpin.

### 3) Pendekatan perilaku (the behavior approach)

“Pendekatan perilaku” merupakan pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari dalam hal: bagaimana cara memberi perintah, membagi tugas dan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, dan cara mengambil keputusan. Pendekatan perilaku menekankan pentingnya perilaku yang dapat diamati yang dilakukan oleh para pemimpin dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya.

Oleh sebab itu pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang kedalam berbagai macam cara dan berbagai macam tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan kedalam istilah “pola aktivitas”, “peranan manajerial” atau “kategori perilaku”.

### 4) Pendekatan situasional (situational approach)

Pendekatan situasional menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini, dan membantu pemimpin dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional. Pendekatan situasional atau pendekatan kontingensi merupakan suatu teori yang berusaha mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal, dan pandangan yang berpendapat bahwa tiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda-beda sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu.

Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal yang penting bagi kompleksitas yang bersifat interaktif dan fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pula cara pemimpin yang potensial dengan konsep-konsep yang berguna untuk menilai situasi yang bermacam-macam dan untuk menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat berdasarkan situasi. Peranan pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi dimana peranan itu dilaksanakan. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan mengatakan bahwa kepemimpinan ditentukan tidak oleh sifat kepribadian individu-individu, melainkan oleh persyaratan situasi sosial.

Dalam kaitan ini Sutisna (2015) menyatakan bahwa “kepemimpinan” adalah hasil dari hubungan-hubungan dalam situasi sosial, dan dalam situasi berbeda para pemimpin memperlihatkan sifat kepribadian yang berlainan. Jadi,

pemimpin dalam situasi yang satu mungkin tidak sama dengan tipe pemimpin dalam situasi yang lain dimana keadaan dan faktor-faktor sosial berbeda.

Lebih lanjut Yukl (2010) menjelaskan bahwa pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti sifat pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal, dan karakteristik para pengikut. Sementara Fattah (2008) berpandangan bahwa “keefektifan kepemimpinan bergantung pada kecocokan antara pribadi, tugas, kekuasaan, sikap dan persepsi”.

### **2.2.2. Kepala Sekolah**

Wahyosumidjo (2013 : 83) mendefenisikan kepala sekolah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Hal ini didukung dalam pasal 1 peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala sekolah yang Menyatakan bahwa “ Kepala sekolah/Madrasah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin taman kanak- kanak/raudhotul athfal (TK/RA), taman kanak-kanak luar biasa (TKLB),sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI)”Mulyasa (2013 : 42) berpendapat bahwa “kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan berbagai potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi,misi dan tujuan sekolah”.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki berbagai kemampuan, baik berkaitan dengan masalah manajemen maupun kepemimpinan agar dapat mengembangkan dan memajukan sekolahnya. Hicks dan Gullet dalam Wahyosumidjo (2013 :107 ) berpendapat “kepala Sekolah harus dapat memperlakukan sama terhadap orang-orang yang menjadi bawahannya, sehingga tidak terjadi diskriminasi, sebaiknya dapat diciptakan semangat

kebersamaan di antara mereka yaitu guru, staf dan para siswa” seorang pemimpin, dalam hal ini adalah kepala sekolah harus mampu dan selalu memperhatikan sumber daya bawahannya untuk lebih diberdayakan agar kemampuannya selalu berkembang dari waktu ke waktu.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin dan setiap pemimpin memiliki bawahan. Didalam lingkungan sekolah bawahan dari kepala sekolah salah satunya adalah guru. Guru dan kepala sekolah adalah orang yang paling berperan dan sangat menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu hubungan kerjasama yang baik harus tercipta antara keduanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan untuk memimpin sekolah dan bertanggung jawab mengelola serta memanfaatkan sumber daya/potensi yang ada untuk mewujudkan visi, misi, tujuan sekolah serta meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus dapat : (a) mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri para guru, staf, dan siswa dalam melaksanakan tugas masing – masing; serta (b)

memberikan bimbingan dan mengarahkan para guru, staf, dan siswa serta memberikan dorongan memacu dan berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan (Wahyosumidjo, 2013 : 105). Sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah yang berkaitan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Suhardan, dkk (2013 : 141) “ fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru – guru dapat mengajar dan peserta didik dapat belajar dengan baik “. lebih lanjut dijelaskan bahwa “Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi sekolah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik, dan melaksanakan supervisi sehingga kemampuan guru-guru meningkat dalam membimbing pertumbuhan peserta didiknya”.

Berdasarkan uraian diatas sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus dapat membimbing, mengarahkan dan mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan sekolah.

### **2.2.3. Model Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menyikapi kebijakan desentralisasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah yang bergulir bersamaan dengan era globalisasi sekarang ini; yang ditandai dengan kompetensi global yang sangat ketat dan tajam, perlu dilakukan perubahan paradigma kepemimpinan pendidikan, terutama dalam pola hubungan atasan-bawahan yang bersifat hierarkis-komando, seringkali menempatkan bawahan sebagai objek. Pemaksaan kehendak dan pragmatis merupakan sikap dan perilaku yang kerap mewarnai kepemimpinan komando-berokratik-hierarkis, yang pada

akhirnya berakibat fatal terhadap terbelenggunya sikap inovatif dan kreatif dari setiap bawahan. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, mereka cenderung bersikap apriori dan bertindak hanya atas dasar perintah sang pemimpin semata. Dengan kondisi demikian, pada akhirnya akan sulit dicapai kinerja yang unggul dan produktif.

Model kepemimpinan menurut E. Mulyasa (2011) dalam bukunya *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* diharapkan dapat mendorong seluruh bawahan dan warga sekolah dapat memberdayakan dirinya, dan membentuk rasa tanggungjawab atas tugas yang diembannya, kepatuhan tidak lagi didasarkan pada control eksternal organisasi, namun justru berkembang dari hati sanubari yang disertai dengan pertimbangan rasionalnya.

Terry mengemukakan dalam bukunya E. Mulyasa (2011) bahwa untuk dapat memberdayakan setiap individu dalam tingkat persekolahan, seorang kepala sekolah seyogyanya dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pemberdayaan, memperlihatkan idealisme pemberdayaan, penghargaan terhadap segala usaha pemberdayaan dan penghargaan terhadap segala keberhasilan pemberdayaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya pemberdayaan bukanlah hal yang sederhana, melainkan didalamnya membutuhkan kerja keras dan kesungguhan dari kepala sekolah, agar guru dan tenaga kependidikan sekolah tumbuh dan berkembang jadi individu yang berdaya. Dalam hal ini semua pihak akan bekerja dengan disertai rasa tanggungjawab profesionalnya.

## 2.3. Supervisi Pengawas

### 2.3.1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Supervisi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *supervision* (Siagian, 1989:57) yang terdiri dari dua kata yaitu: *super* dan *vision*. *Super* artinya lebih atau atas, sedangkan *vision*. Artinya melihat atau meninjau maka secara etimologi supervisi diartikan sebagai melihat dari atas terhadap pelaksanaan dan hasil kegiatan bawahan. Istilah supervisi bukanlah istilah baru dalam dunia pendidikan “*Supervision is a general leadership function that coordinates and manages those school activities concerned with learning* “. Artinya bahwa supervisi adalah fungsi kepemimpinan umum yang mengkoordinasi dan mengatur aktivitas-aktivitas sekolah yang menitik beratkan pada pembelajaran (Wiles dan Bondi 1986:10) kedudukan di atas atau lebih tinggi yang bertugas melihat, menilai, mengawasi orang-orang yang disupervisinya dalam menuju suatu perbaikan (Kompri, 2015).

Menurut Mukhtar dan Iskandar (2009), “secara umum istilah supervisi berarti mengamati, mengawasi, atau membimbing dan menstimulir kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud untuk mengadakan perbaikan”. Konsep supervisi didasarkan atas keyakinan bahwa perbaikan merupakan suatu usaha kooperatif dari semua orang yang berpartisipasi dan supervisor sebagai pemimpin.

Menurut Peter dan Robert (2005) menjelaskan bahwa:

*“Supervision is instructional leadership that relates perspective to behavior, focuses on purpose, contributes to and supports organizational actions, coordinates interactions, provides for improvement and maintenance of the instructional program, and assesses goal achievement”.*



Pendapat di atas dapat diartikan bahwa supervisi adalah kepemimpinan instruksional yang menghubungkan perspektif terhadap perilaku, berfokus pada tujuan, berkontribusi terhadap tindakan organisasi, mengkoordinasikan interaksi, menyediakan perbaikan dan pemeliharaan program instruksional, dan menilai pencapaian tujuan.

Dari ketiga pengertian ahli di atas, mereka memiliki persamaan pendapat bahwa supervisi merupakan kegiatan untuk melihat, menilai, mengawasi, dan mengamati hal-hal yang dilakukan oleh orang lain sehingga tercapainya tujuan. Kegiatan supervisi tidak hanya dilakukan pada perusahaan pemerintah/swasta, tetapi juga diterapkan pada lembaga pendidikan yang tentunya tidak dapat melepaskan diri dari kegiatan supervisi. Dalam dunia pendidikan, supervisi tetap ada dan dibutuhkan. Bentuk supervisi yang dilaksanakan di sekolah dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru. Supervisi dalam proses pendidikan menurut Hadari Nawawi yang dikutip oleh Kompri (2017) pada dasarnya pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru agar semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya sehingga ia mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah.

Menurut Ngalim Purwanto (2012) menyebutkan bahwa supervisi akademik adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, terdapat perbedaan terkait pengertian supervisi dalam hal pencapaiannya karena menurut Hadari kegiatan supervisi dapat meningkatkan efektivitas proses pembelajaran di sekolah, sedangkan menurut Purwanto kegiatan supervisi diharapkan dapat mencapai tujuan pendidikan. Walaupun konteks tersebut memiliki arti agar pendidikan di Indonesia dapat berkualitas namun, mereka juga sependapat bahwa supervisi adalah pelayanan atau segala bantuan dari pimpinan sekolah terhadap guru dan pegawai sekolah.

Dalam Dictionary of Education, Good Carter yang dikutip oleh Daryanto (2011) memberikan definisi sebagai berikut: Academic Supervision is the effort of school staff to leading teachers and other education officers in improving teaching, including developing teacher growth, completing and revising educational goals, teaching materials and teaching methods and teaching assessment.

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa supervisi akademik adalah segala usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru dan petugas pendidikan lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk mengembangkan pertumbuhan guru-guru, menyelesaikan dan merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode mengajar dan penilaian pengajaran. Pendapat ahli lainnya Glen G. Eye and Lanore A. Netzer yang dikutip oleh Ms. Khan (2008) menyebutkan pengertian supervisi pendidikan sebagai berikut “Academic Supervision is that phase of school administration which deals primarily with the development of the appropriate selected instructional expectations of educational service”. dapat diartikan bahwa supervisi akademik adalah tahap administrasi sekolah yang terutama berkaitan

dengan pengembangan ekspektasi instruksional yang sesuai dari layanan pendidikan.

Dari pendapat dua ahli di atas yaitu Good Carter dan Glen G. Eye & Lanore A. Netzer, mereka memiliki perbedaan pendapat tentang supervisi yaitu pada kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor. Good Carter mendefinisikan supervisi sebagai segala usaha dari pimpinan sekolah kepada guru dan pegawai sekolah, sedangkan Glen G. Eye & Lanore A. Netzer menjelaskan supervisi sebagai tahap administrasi sekolah.

Dari perbedaan dan persamaan pendapat ahli di atas tentang Supervisi Pengawas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi pendidikan adalah untuk membantu guru dalam memperbaiki proses belajar mengajar sehingga tercapai kualitas belajar mengajar yang lebih baik dan membantu, mengawasi, memperbaiki, mengembangkan guru dan pegawai sekolah lainnya, dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga apa yang dikerjakan mereka dapat terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pendidikan.

### 2.3.2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Tujuan supervisi ialah memperkembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.usaha kearah perbaikan belajar mengajar ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secar maksimal (Piet Sahertian dan Frans Mahateru,198523) Sebagaimana tercantum dalam pengertiannya, tujuan umum supervisi adalah memberikan segala bantuan seperti memperbaiki dan menyediakan kepada bawahan/orang yang disupervisi agar

personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran (suharsimi, 2006).

Menurut Syaiful Sagala (2008), tujuan dari supervisi pendidikan adalah (a) Membantu guru-guru dalam mengembangkan proses belajar-mengajar, (b) Membantu guru-guru menterjemahkan kurikulum ke dalam bahasa belajar-mengajar, (c) Membantu guru-guru mengembangkan staf sekolah.

Menurut Asmani (2012), tujuan dari supervisi pendidikan adalah untuk membantu para guru dalam mengembangkan kompetensi, mengembangkan kurikulum, dan juga mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas.

Jadi dapat ditegaskan bahwa tujuan supervisi pendidikan yaitu memberikan bantuan kepada guru untuk meningkatkan kompetensinya dan profesionalismenya dalam menjalankan tugasnya terutama sebagai pengajar di kelas dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan juga mengevaluasi proses belajar mengajar tersebut agar sepenuhnya dapat membantu para siswa dalam proses pembelajaran dan mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan.

### 2.3.3. Fungsi Supervisi Pendidikan

Dari beberapa uraian tentang pengertian supervisi pendidikan, dapat di simpulkan bahwa supervisi pendidikan berfungsi untuk membina guru dan kepala sekolah agar meningkatkan kemampuannya dalam kegiatan belajar mengajar untuk tercapainya situasi belajar mengajar yang lebih baik. Fungsi supervisi menyangkut bidang kepemimpinan, hubungan kemanusiaan, pembinaan proses kelompok,

administrasi personil, dan bidang evaluasi. Penjelasan tersebut mempertegas bahwa supervisi dilakukan secara intensif kepada guru.

Berpijak pada keterangan tersebut, maka supervisi pendidikan (Arikunto, 2006) mempunyai tiga fungsi, di antaranya sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- b. Sebagai pemicu atau penggerak terjadinya perubahan pada unsur-unsur yang terkait dengan pendidikan.
- c. Sebagai kegiatan dalam hal memimpin dan membimbing.

Dari fungsi tentang supervisi di atas menurut Suharsimi Arikunto (2012) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Supervisi yang berfungsi meningkatkan mutu pendidikan merupakan supervisi dengan ruang lingkup yang sempit, tertuju pada aspek akademik, khususnya yang terjadi diruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada siswa.
- b. Supervisi yang berfungsi memicu atau penggerak terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan, atau bahkan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan.
- c. Supervisi mempunyai fungsi memimpin yang dilakukan oleh pejabat yang disertai tugas memimpin sekolah yaitu kepala sekolah, diarahkan kepada guru dan tenaga tata usaha.

Menurut Swearingen sebagaimana dikutip oleh Kompri (2015) dalam bukunya Manajemen Pendidikan 3, ada delapan fungsi supervisi pendidikan yaitu:

- a. Coordinate all school efforts.

- b. Complete school leadership.
- c. Expanding teacher experience.
- d. Stimulate creative efforts.
- e. Continuous facilities and assessment.
- f. Analyze learning.
- g. Give knowledge and skills to staff member.
- h. Integrate educational goals and help improve teachers teaching skills.

Dari penjelasan yang dikemukakan oleh Swearingen (2015) dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi semua usaha sekolah. Usaha-usaha sekolah meliputi guru mengemukakan ide dan menguraikan materi pelajaran menurut pandangannya ke arah peningkatan, menentukan kebijaksanaan, mengikuti seminar/workshop.
- b. Melengkapi kepemimpinan sekolah. Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan yang harus dipelajari dan membutuhkan latihan terus-menerus.
- c. Memperluas pengalaman guru. Supervisi harus dapat memotivasi guru-guru untuk mau belajar dari pengalaman nyata di lapangan.
- d. Menstimulasi usaha-usaha sekolah. Seorang supervisor harus bisa memberikan stimulus agar guru-guru tidak hanya bekerja berdasarkan perintah atasan.
- e. Memberi fasilitas dan penilaian yang terus menerus. Penilaian yang diberikan harus bersifat menyeluruh dan kontinu.
- f. Menganalisis situasi belajar mengajar. Penganalisisan memberi pengalaman baru dalam menyusun strategi dan usaha ke arah perbaikan.

- g. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada anggota staf. Memberikan dorongan stimulasi dan membantu guru agar dapat mengembangkan pengetahuan dalam keterampilan mengajar.
- h. Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan-tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Sesuai dengan fungsinya, supervisi harus bisa mengkoordinasikan semua usaha-usaha yang ada di lingkungan sekolah yang bisa mencakup usaha setiap guru dalam mengaktualisasikan diri dan ikut memperbaiki kegiatan-kegiatan sekolah. Dengan demikian perlu dikoordinasikan secara terarah agar benar-benar dapat mendukung kelancaran program secara keseluruhan.

#### 2.3.4. Prinsip Supervisi pendidikan

Supervisi ditujukan untuk menghasilkan perubahan manusia kearah yang dikehendaki, kemudian kegiatan supervisi harus disusun dalam suatu program yang merupakan kesatuan yang direncanakan dengan teliti dan ditujukan kepada perbaikan pembelajaran.

Sebagai supervisor dalam melaksanakan supervisi hendaknya bertumpuh pada prinsip supervisi agar supervisi yang dilaksanakan berdasarkan fakta dan data yang objektif serta dapat memenuhi fungsi dari supervisi tersebut. Menurut Rugaiyah dan Atike (2011) prinsip-prinsip supervisi adalah sebagai berikut:

- a. Prinsip ilmiah mencakup unsur-unsur sistematis dan objektif, yang memiliki arti dilaksanakan secara teratur, berencana dan kontinu (sistematis) serta data yang didapat berdasarkan pada observasi nyata, bukan tafsiran pribadi (objektif).

- b. Prinsip demokratis yaitu menjunjung tinggi asas musyawarah, dan memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Prinsip kooperatif yaitu seluruh staf sekolah dapat bekerja bersama, mengembangkan usaha bersama dalam menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
- d. Prinsip konstruktif dan kreatif yaitu membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk aktif menciptakan suasana di mana tiap orang merasa aman dan dapat mengembangkan potensi-potensinya.

Dengan adanya prinsip supervisi di atas maka seorang supervisor dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat bekerja secara sistematis, objektif, dan dapat membantu staf sekolah yang di supervisi dalam melaksanakan tugasnya.

#### 2.3.5. Teknik Supervisi Pendidikan

Teknik supervisi merupakan cara yang dilakukan oleh pengawas dalam melakukan supervisi. Secara garis besar, teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok (Ngalim Purwanto, 1991:120)

##### 1) Teknik Perseorangan

Teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

##### a. Mengadakan Kunjungan Kelas (classroom visitation)

Kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala Sekolah, penilik, atau pengawas) untuk melibatkan atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-



syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya diperbaiki.

b. Mengadakan Kunjungan observasi (observation visits)

Observasi kelas dapat dilakukan di sekolah yang dianggap memiliki kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan kunjungan kelas yang dilakukan.

c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi peserta didik dan atau mengatasi problema yang dialami peserta didik.

d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, menyusun atau membuat program satuan pelajaran.

2) Teknik Kelompok

Ialah Supervisi yang dilakukan secara kelompok. beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

a) Mengadakan pertemuan kelompok atau rapat (meeting)

Rapat diadakan secara periodik dengan guru-guru dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum

b) Mengadakan diskusi kelompok

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompokkelompok guru bidang studi sejenis

c) Mengadakan penataran-penataran (inservice-training)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran sudah banyak dilakukan. misalnya penatran untuk guru guru bidang studi tertentu, suatu cara atau

jalan yang digunakan supervisor pendidikan dalam memberikan pelayanan atau bantuan kepada para guru. Secara umum, alat dan teknik supervisi dapat dibedakan menjadi dua menurut John Minor Gwyn (dalam Asmani, 2012) yang dikutip oleh Jamal yaitu teknik individual dan kelompok. Kedua teknik tersebut akan dijelaskan di bawah ini:

Berdasarkan teknik yang bersifat kelompok dan juga individu diatas, teknik yang tepat sasaran dalam kegiatan supervisi yang dilakukan pengawas lebih mengacu pada kegiatan supervisi yang bersifat individual dikarenakan dapat lebih fokus kepada peningkatan kualitas masing-masing guru dalam proses pembelajaran sehingga dapat berdampak lebih cepat dan lebih baik terhadap para siswa.

#### 2.3.6. Pengawas Sekolah

Berdasarkan peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005, pengawasan pada pendidikan formal (jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi) dilakukan oleh pengawas satuan pendidikan, sedangkan pengawas sekolah merupakan pejabat fungsional yang berkedudukan sebagai pelaksana teknis untuk melaksanakan pengawasan pendidikan terhadap sejumlah sekolah tertentu yang ditunjuk /ditetapkan

Menurut menteri pendidikan dan kebudayaan (Depdikbud, 1984:28) tugas pengawas adalah sebagai berikut: (1) Pengembangan kurikulum; (2) Mengorganisasi Pembelajaran; (3) penetapan staf dalam pembelajaran; (4) Menyediakan Fasilitas; (5) in-service education; (6) Memberi orientasi guru baru; (7) Pelayanan-pelayanan khusus; (8) Humas sekolah; (9) penilaian pembelajaran

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengawas bertugas mengembangkan kurikulum sekolah, melakukan pembinaan kepada guru dan staf sekolah, pembinaan pengelolaan sarana dan prasarana sekolah, serta bertugas mengembangkan hubungan sekolah dengan masyarakat.

### 2.3.7 Tugas Pokok Pengawas Sekolah

Tugas pokok Pengawas Sekolah atau pengawas satuan pendidikan adalah melakukan penilaian dan pembinaan dengan melaksanakan fungsi-fungsi supervisi, baik supervisi akademik maupun supervisi manajerial. Kompetensi supervisi manajerial adalah kemampuan pengawas sekolah dalam melaksanakan pengawasan manajerial yakni menilai dan membina kepala sekolah dan tenaga kependidikan lain yang ada di sekolah dalam mempertinggi kualitas pengelolaan dan administrasi sekolah. Sedangkan kompetensi supervisi akademik adalah kemampuan pengawas sekolah dalam rangka mempertinggi kualitas hasil belajar siswa. Pengawas sekolah yang profesional tentu memiliki kedua kompetensi supervisi tersebut dengan baik

Minimal ada tiga kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pengawas yaitu : melakukan pembinaan, monitoring dan penilaian (Sudjana:47)

- (1) Melakukan pembinaan pengembangan kualitas sekolah, kinerja kepala Sekolah, kinerja guru dan kinerja seluruh staf sekolah.
- (2) Melakukan evaluasi dan monitoring pelaksanaan program sekolah beserta pengembangannya
- (3) Melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan Sekolah secara kolaboratif dengan stakeholder sekolah

Dikaitkan dengan tugas pokok pengawas sebagai supervisor akademik yaitu menekankan pada aspek teknis pendidikan dan pembelajaran, dan supervisor manajerial yaitu menekankan pada aspek, maka satuan pengawas pendidikan banyak berperan sebagai berikut: (1) Penilai; (2) peneliti; (3) pengembang; (4) pelopor/inovator; (5) motivator; (6) konsultan dan (7) kolaborator dalam rangka meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah binaanya (Zulkarnaen, 2012:280)

Dari uraian diatas diperoleh prinsip-prinsip indikator pengukuran Supervisi Pengawas sekolah sebagai variabel bebas (X2). Indikator Supervisi Pengawas sekolah berdasarkan literatur yang diacu penulis yaitu : supervisi akademik dan supervisi manajerial. Variabel Supervisi Pengawas sekolah akan diungkap dengan menggunakan angket skala Supervisi Pengawas sekolah.

## **2.4. Motivasi Mengajar Guru**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi**

Keberhasilan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan tidak terlepas dari motivasi diri yang dimilikinya. Motivasi dapat menggerakkan dan mendorong manusia untuk mencapai tujuan. Karena dengan motivasi manusia dapat menggerakkan jiwa dan raga untuk berbuat sesuatu.

Menurut Saefullah (2012), motif diartikan dengan istilah “dorongan”. Dorongan merupakan gerak jiwa dan raga untuk berbuat. Motif merupakan driving force (daya gerak atau daya dorong) yang menggerakkan manusia untuk bertindak dengan tujuan tertentu.

Motivasi diri (Sudarwan Danim, 2010) merupakan panggilan jiwa, keikhlasan tanpa embel-embel, kesiapan mental yang tulus, afeksi nuraniah, aktualisasi potensi, alami, dan rangsangan internal yang muncul dari dalam diri pemimpin untuk mengemban tugas pokok dan fungsi secara kreatif, efisien, produktif, dan kontinyu. Sepi ing gawe rame ing pamrih.

Menurut Wexley & Yulk yang dikutip oleh Saefullah (2012), mengartikan motivasi sebagai “the process by which behavior is energized and directed“. Artinya proses menggerakkan agar agar bertindak dengan energies. Ada psikolog yang mengartikan motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dengan demikian, motivasi berarti dorongan yang menimbulkan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi latar belakang seseorang bertindak adalah dorongan dari dalam ataupun dari luar.

Motivasi menurut Yaslin Ilyas (2003) adalah sebagai suatu kondisi kejiwaan dan mental seseorang berupa aneka keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Selain itu motivasi dapat didefinisikan sebagai semangat atau dorongan terhadap seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan dengan bekerja keras dan cerdas demi mencapai tujuan tertentu.

Motivasi dapat menimbulkan seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan membuat seseorang melakukan sesuatu untuk mengurangi kesenjangan yang dirasakan. Motivasi bisa membangkitkan seseorang untuk memenuhi keinginan, harapan, dorongan, dan kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Sardiman (2000), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) Tekun menghadapi tugas, artinya dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai, (b) Ulet menghadapi kesulitan, dapat diartikan dengan tidak lekas putus asa. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak dapat puas dengan prestasi yang telah dicapainya), (c) Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral dan sebagainya), (d) Lebih senang bekerja mandiri, artinya, ulet dalam memecahkan berbagai masalah dan hambatan secara mandiri, (e) Cepat bosan pada tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif). Tidak akan terjebak pada sesuatu yang bersifat rutinitas dan mekanis, (f) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu), artinya harus mampu mempertahankan pendapatnya kalau sudah yakin dan dipandang sudah cukup rasional, (g) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, artinya tidak mudah akan melepaskan hal yang diyakini kalau sudah yakin dan dipandang sudah cukup rasional, (h) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal. Harus peka dan responsif terhadap berbagai masalah umum, dan bagaimana cara memikirkan pemecahannya.

Jadi motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut; tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah orang dewasa, lebih senang bekerja mandiri, cepat bosan pada tugas yang rutin, dapat mempertahankan pendapatnya, tidak

mudah melepaskan hal yang diyakini, senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Motivasi dimulai dengan komitmen untuk niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi tinggi.

#### 2.4.2. Faktor Pembentuk dan Fungsi motivasi

Motivasi menurut Didin Kurniadin (2014) dapat memacu seseorang bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat meningkatkan produktifitas kerja sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan individu, kelompok, maupun organisasi. Setidaknya terdapat tiga sumber pembentuk motivasi, yaitu sebagai berikut (a) Kemungkinan untuk berkembang, (b) Jenis pekerjaan, (c) Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Adapun fungsi motivasi di antaranya adalah sabagai berikut (1) Sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, seperti halnya bahan bakar pada kendaraan, (2) Untuk mengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan, (3) Merupakan pengatur atau arah tujuan dalam melaksanakan aktivitas (Didin Kurniadin, 2014).

Motivasi sangat diperlukan agar bawahan mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diinginkan secara maksimal. Maka sebagai seorang pemimpin harus mengetahui dan memahami betul faktor pembentuk dan fungsi motivasi, sehingga mampu menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Maslow, hierarki kebutuhan tersusun sebagaimana piramida yang tertata dalam lima tingkatan kebutuhan. Tingkatan piramida paling bawah menunjukkan kebutuhan manusia yang paling mendasar kemudian kemudian berurutan meningkat pada level piramida paling tinggi yang menunjukkan tingkat kebutuhan manusia yang tertinggi. Bila sebuah kebutuhan telah terpenuhi oleh seseorang, kebutuhan yang lebih tinggi segera menjadi kebutuhan baru yang harus dicapai.

Menurut Maslow (dalam Husaini Usman, 2013) terdapat lima tingkatan kebutuhan, dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi. Urutan motivasi yang paling rendah sampai ke motivasi yang paling tinggi. Apabila semua kebutuhan ini terpenuhi secara substansial, kebutuhan berikutnya akan menjadi dominan. Individu bergerak naik mengikuti anak-anak tangga hierarki.

Indikator Motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dalam Bayu Fadillah, et all (2013) sebagai berikut: (1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya (2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya (3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan (4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. (5). Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.



Pemenuhan kebutuhan hidup manusia menurut hierarki kebutuhan Maslow (dalam Husaini Usman, 2013) dapat disebut dengan pemenuhan kebutuhan primer, kebutuhan sekunder dan kebutuhan tersier.

1) Kebutuhan Fisiologikal (Physiological Needs).

Kebutuhan fisiologikal merupakan kebutuhan dasar atau kebutuhan yang paling rendah dari manusia. Sebelum seseorang menginginkan kebutuhan di atasnya, kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu agar dapat hidup secara normal. Contoh kebutuhan ini adalah kebutuhan akan sandang, pangan, papan, istirahat, rekreasi, tidur, dan hubungan seks. Untuk memenuhi kebutuhan ini manusia biasanya berusaha keras untuk mencari rezeki.

2) Kebutuhan Keselamatan (Safety Needs, Security Needs)

Setelah kebutuhan fisiologikal terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman. Contoh kebutuhan ini antara lain menabung, mendapat tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, teralis pintu dan jendela. Beberapa siswa akan mengalami kesulitan mengerjakan tugas dengan gangguan di dekatnya (misalnya, gerakan dan kebisingan). Guru dapat bertemu dengan orang tua untuk menilai apakah kondisi rumah mereka mengganggu aktifitas belajar.

3) Kebutuhan Berkelompok (Social Needs, love Needs, belonging needs, affection needs)

Setelah kebutuhan keselamatan atau rasa aman terpenuhi maka muncul pula kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan hidup berkelompok, bergaul, bermasyarakat, ingin mencintai dan dicintai, serta ingin memiliki dan

dimiliki. Contoh kebutuhan ini antara lain membina keluarga, bersahabat, bergaul, bercinta, menikah dan mempunyai anak, bekerja sama, menjadi anggota organisasi. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.

#### 4) Kebutuhan Penghargaan (Esteem needs, Egoistic Needs)

Setelah kebutuhan berkelompok terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan penghargaan atau ingin berprestasi. Contoh kebutuhan ini antara lain ingin mendapat ucapan terima kasih, ucapan selamat jika berjumpa, menunjukkan rasa hormat, mendapatkan penghormatan (hadiah), menjadi legislatif, menjadi pejabat (mendapat kekuasaan), menjadi pahlawan, mendapat ijazah, status simbol dan promosi.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-actualization Needs, Self-Realization Needs, Self-fulfillment Need, Self-expression Needs)

Setelah kebutuhan penghargaan terpenuhi maka muncul kebutuhan baru yang diinginkan manusia, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri atau realisasi diri atau pemenuhan kepuasan atau ingin berprestise. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif, ingin mencari taraf hidup yang serba sempurna atau derajat yang setinggi-tingginya, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel), ingin pekerjaan yang menantang. Untuk memenuhi kebutuhan ini, manusia biasanya berdoa dan berusaha untuk memenuhinya.

#### 2.4.3. Mengajar

Menurut Sardiman (2000), mengajar pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menciptakan kondisi atau sistem lingkungan yang mendukung dan memungkinkan untuk berlangsungnya proses belajar. Kenyataan mengajar yang lebih menekankan transfer of knowledge, inilah justru banyak berkembang di sekolah-sekolah. Padahal tujuan belajar secara esensial, di samping untuk mendapatkan pengetahuan, juga keterampilan dan untuk pembinaan sikap mental.

Dengan demikian tidak cukup kalau hanya dilakukan proses pengajaran yang transfer of knowledge. Itulah maka “mengajar” harus sekaligus “mendidik”. Dalam proses belajar mengajar seorang guru seharusnya tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan kepada peserta saja, tetapi harus bisa mendidik sikap, mental dan kepribadian yang berakhlakul karimah untuk menjadi insan kamil.

Mendidik (Sardiman, 2000) dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk mengantarkan anak didik ke arah kedewasaannya baik secara jasmani maupun rohani. Oleh karena itu “mendidik“ dikatakan sebagai upaya pembinaan pribadi, sikap, mental dan akhlak anak didik. “Mendidik“ tidak sekedar transfer of knowledge, tetapi juga transfer of values. “Mendidik“ diartikan lebih komprehensif, yakni usaha membina diri anak didik secara utuh, baik matra kognitif, psikomotorik maupun afektif, agar tumbuh sebagai manusia-manusia yang berpribadi.

Menurut Raka Joni seperti yang dikutip Sardiman A. M (2000), memberikan batasan mengajar adalah menyediakan kondisi optimal yang merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai atau sikap yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan mengajar adalah mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir, merangsang serta mengarahkan kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

#### 2.4.4. Motivasi Mengajar Guru

Pengertian guru menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Sedangkan pengertian guru dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah orang yang kerjanya mengajar. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan kualitas manusia seutuhnya, adalah misi pendidikan yang menjadi tanggung jawab profesional setiap guru. Guru tidak cukup hanya menyampaikan materi pengetahuan kepada siswa di kelas tetapi dituntut untuk meningkatkan kemampuan guna mendapatkan dan mengelola informasi yang sesuai dengan kebutuhan profesinya. Menurut Syamsul Ma'arif (2012), mengajar bukan lagi usaha untuk menyampaikan ilmu pengetahuan, melainkan juga usaha menciptakan sistem lingkungan yang membelajarkan subjek didik agar tujuan pengajaran dapat tercapai secara optimal.

Dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara

perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk pengerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja (Saefullah, 2012).

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mengajar guru adalah penggerak dari dalam hati untuk mentransformasikan pengetahuan dan keahlian berfikir yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam kegiatan belajar anak didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, pembinaan pribadi, sikap mental dan akhlak anak didik yang dapat membawa perubahan tingkah laku maupun pertumbuhan sebagai pribadi.

#### 2.4.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Mengajar Guru

Motivasi (Didin Kurniadin, 2014) sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor ekstern, seperti lingkungan kerja, pimpinan, dan kepemimpinan. Selain itu, motivasi juga ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada diri setiap orang seperti, pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan.

Jadi factor-faktor yang mempengaruhi motivasi mengajar guru ada dua, yaitu faktor ekstern (faktor yang berasal dari luar diri seseorang) dan faktor ekstern (faktor yang berasal dari dalam diri seseorang).

## **2.5. Manajemen Mutu Guru**

### **2.5.1 Manajemen Mutu**

#### **a. Konsep dan Pengertian Manajemen Mutu**

Menurut Edward Sallis (2011), mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. *Total Quality Manajemen* (Soewarso Hardjosoedarmo, 2004) adalah perencanaan metode kuantitatif dan pengetahuan kemanusiaan untuk:

- 1) Memerbaiki material dan jasa yang menjadi masukan organisasi.
- 2) Memerbaiki semua proses penting dalam organisasi,
- 3) Memerbaiki upaya memenuhi kebutuhan para pemakai produk dan jasa pada masa kini dan diwaktu yang akan datang.

Garvin mengemukakan bahwa sebagai suatu konsep sudah lama dikenal tetapi kemunculannya sebagai fungsi manajemen baru terjadi akhir-akhir ini. Garvin membagi pendekatan modern terhadap mutu ke dalam empat era mutu, yaitu inspeksi, pengendalian mutu secara statistik, jaminan mutu dan manajemen mutu strategik.

#### 1) Inspeksi

Pendekatan ini mulai diterapkan pada permulaan abad ke-19. Pengendalian mutu mencakup beberapa model yang seragam dari suatu produk untuk mengukur kinerja sesungguhnya. Inspeksi terhadap output dilakukan langsung melalui bantuan alat tertentu yang dirancang untuk mengukur output fisik dibandingkan dengan standar yang seragam.

Sejak awal abad ke-20, kegiatan inspeksi dikaitkan secara lebih formal dengan pengendalian mutu dan mutu itu sendiri dapat dipandang sebagai fungsi manajemen yang berbeda.

#### 2) Pengendalian mutu secara statistik

Pengendalian mutu secara statistik ini beranggapan bahwa variabilitas merupakan suatu fakta dalam industry yang dapat dipahami dengan menggunakan prinsip probabilitas dan statistik. Kontribusi utamanya ialah bagan pengendalian proses untuk merencanakan nilai produksi guna menentukan apakah nilai tersebut masuk dalam rentang yang dikehendaki.

### 3) Jaminan mutu

Ada empat konsep baru yang berkaitan dengan jaminan mutu, yaitu biaya mutu, pengendalian mutu terpadu atau *Total Quality Control*, *reliability engineering*, dan *zero defect*. Pengendalian mutu harus dimulai dari perancangan produk dan berakhir jika produk telah sampai ke tangan pelanggan yang puas.

### 4) Manajemen mutu strategik

Konsep ini menuntut kepada semua pihak dalam suatu institusi untuk mengolah mutu secara strategis. Dengan kata lain bagaimana suatu institusi, baik perusahaan maupun institusi pendidikan mampu melakukan langkah-langkah strategis dalam mengendalikan mutu dan menjamin mutu produk atau lulusan lembaga pendidikan untuk memuaskan para pihak yang berkepentingan atau para stakeholders (Abdul Hadis & Nurhayati, 2012).

Edward Sallis (2011) mengatakan bahwa mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu merupakan tugas yang paling penting. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Mutu dalam pandangan seseorang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain. Urgensi mutu dapat dilihat dalam dua perspektif, yaitu manajemen operasional dan pemasaran.

Dari perspektif manajemen operasional, mutu produk merupakan salah satu kebijaksanaan penting dalam meningkatkan daya saing suatu produk yang harus memberi kepuasan kepada konsumen melebihi atau paling tidak sama dengan kualitas produk dari pesaing.

Dari perspektif pemasaran mutu produk ialah salah satu unsur utama dalam bauran pemasaran: yaitu produk, harga, promosi, dan saluran distribusi yang dapat meningkatkan volume penjualan dan memperluas pasar perusahaan. Masalah mutu produk, baik berupa barang dan jasa bagi perusahaan atau industri dan mutu lulusan bagi lembaga pendidikan menjadi satu hal yang sangat penting. Suatu produk dan lulusan yang bermutu, memungkinkan para pengguna produk dan lulusan dari lembaga pendidikan dapat memperoleh kepuasan. Jika pengguna puas, mereka akan setia menggunakan produk dan lulusan lembaga pendidikan tersebut. Jika para konsumen dari produk dan lulusan institusi pendidikan semakin setia, suatu lembaga pendidikan akan menjadi komparatif dan kompetitif untuk eksis dan solid dalam berproduksi dalam menyelenggarakan proses pendidikan bagi institusi pendidikan (Abdul Hadis & Nurhayati, 2012)

Beberapa pandangan Jerome S. Arcaro (2005) tentang mutu adalah:

- 1) Meraih mutu merupakan proses yang tidak mengenal akhir.
- 2) Perbaikan mutu merupakan proses berkesinambungan, bukan program sekali jalan.
- 3) Mutu memerlukan kepemimpinan dari anggota dewan sekolah dan administrator.
- 4) Setiap orang di sekolah mesti mendapatkan pelatihan.



Inti dari pemikiran tersebut adalah bahwa membangun mutu sebagai prinsip dasar bagi pendidikan sekolah, strategi dan filosofinya sama seperti yang terbukti sudah berhasil dijalankan dalam bidang lain.

Pada konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan (Sudarwan Danim, 2003) dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.

Adapun sejarah singkat perkembangan manajemen mutu terpadu atau TQM ialah berbasis pada evolusi gerakan Total Quality oleh bapak manajemen ilmiah F.W Taylor tahun 1920-an. Aspek penting fundamental dari manajemen ilmiah ialah pemisahan antara perencanaan dan pelaksanaan.

Meskipun pembagian tugas yang telah menimbulkan peningkatan besar produktivitas, konsep pembagian tugas tersebut telah menyisihkan konsep lama tentang keahlian atau ketrampilan, dimana individu yang sangat terampil melakukan semua pekerjaan yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk bermutu.

Manajemen mutu dikembangkan pertama kali dalam industri pabrikasi, para manajer berupaya menyediakan produk-produk bagi para pelanggan berdasarkan spesifikasi yang telah ditentukan lebih dahulu. Manajemen mutu terpadu secara

cepat menjadi, dimana tidak hanya menekan biaya, tetapi perbaikan kinerja, memperbaiki pemikiran dan konsep baru untuk berdaya saing. Manajemen mutu terpadu kadang terlihat membingungkan karena berbagai jargon dan kesulitan yang timbul dari bagaimana memperoleh bukti jelas yang dapat menunjukkan adanya manfaat dari penerapan program pengembangan perbaikan mutu yang terus menerus (Suranto, 2009).

Uraian tentang manajemen mutu dalam pendidikan diharapkan dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan. Melalui penerapan TQM dalam pendidikan, diharapkan keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia (peserta didik dan guru).

Dengan demikian lembaga pendidikan akan meningkatkan mutu masing-masing yaitu dengan melalui kerjasama tim diantara semua staf sekolah, pimpinan sekolah dan pihak lainnya yang akan memperbaiki mutu secara terus menerus.

#### **b. Tujuan Manajemen Mutu**

Pendidikan menurut Edward Sallis (2011) adalah tentang pembelajaran masyarakat. Jika TQM bertujuan untuk memiliki relevansi dalam pendidikan, maka ia harus memberikan penekanan pada mutu pelajar. Itu tidak akan terwujud jika TQM tidak memberi kontribusi yang substansial bagi mutu dalam pendidikan. Institusi pendidikan yang menggunakan prosedur mutu terpadu harus menangkap secara serius isu-isu tentang gaya dan kebutuhan pembelajaran untuk menciptakan strategi individualisasi dan diferensiasi dalam pembelajaran.

Menurut Soewarso Hardjosoedarmo (2004), total quality manajemen (TQM) berarti penerapan metode kuantitatif dan pengetahuan kemanusiaan, menurut pemikiran keistimewaan untuk:

- 1) Memperbaiki material dan jasa yang menjadi masukan pada organisasi
- 2) Memperbaiki seluruh proses penting dalam organisasi, dan
- 3) Memperbaiki upaya guna memenuhi kebutuhan para pemakai produk dan jasa pada masa kini dan waktu yang akan datang.

Tujuan dari manajemen mutu tidak lain untuk melakukan perbaikan secara terus menerus dan perbaikan terhadap lembaga pendidikan tersebut. secara keseluruhan, tujuan dari manajemen mutu yaitu melakukan perbaikan terhadap keseluruhan yang ada pada lembaga pendidikan, mulai dari sarana prasarana, siswa, guru serta bahan penunjang dalam peningkatan sebuah mutu yang dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan suatu mutu terpadu dan mutu yang baik.

### **c. Prinsip Manajemen Mutu**

Terdiri dari tiga komponen utama (Soewarso Hardjosoedarmo, 2004) dalam manajemen:

- 1) Apa yang di-*manage* (dibina). Yang dibina dalam hal ini adalah sistem organisasi: kelompok kerja, lembaga pendidikan, bagian organisasi dan sebagainya.
- 2) Siapa yang me-*manage* (membina), dalam hal ini adalah pimpinan dan manajer puncak.
- 3) Dengan apa me-*manage* yaitu dengan system pengukuran performance.

Hakikat mutu dalam pendidikan untuk mengembangkan budaya mutu disekolah menurut Jerome S. Arcaro (2005), terdapat 14 prinsip yang harus di terapkan, diantaranya:

- 1) Menciptakan konsistensi tujuan
- 2) Mengadopsi filosofi mutu total
- 3) Mengurangi kebutuhan pengujian
- 4) Menilai bisnis sekolah dengan cara baru.
- 5) Memperbaiki mutu dan produktivitas serta mengurangi biaya
- 6) Belajar sepanjang hayat
- 7) Kepemimpinan dalam pendidikan
- 8) Mengeliminasi rasa takut
- 9) Mengeliminasi hambatan keberhasilan
- 10) Menciptakan budaya mutu
- 11) Perbaiki proses
- 12) Membantu siswa berhasil
- 13) Komitmen
- 14) Tanggungjawab.

Penerapan TQM dalam pendidikan tidak lepas dari prinsip dan komponen-komponen yang harus dipenuhi untuk menciptakan sebuah mutu yang baik dalam lembaga pendidikan tersebut. prinsip dan komponen merupakan sebuah pedoman yang harus diterapkan dan dilaksanakan mulai dari sebuah perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi serta berprinsip melakukan perbaikan secara terus menerus untuk mencapai lembaga pendidikan yang bermutu.

#### **d. Karakteristik Manajemen Mutu**

Untuk memperbaiki mutu suatu produk atau jasa, menurut Jerome S. Arcaro (2005) harus mempunyai pengertian yang jelas mengenai karakteristik mutu yang menjadi kepentingannya. Beberapa contoh karakteristik mutu adalah sebagai berikut:

- 1) *Performance* : karakteristik kerja pokok.
- 2) *Timeliness*: terjadi pada suatu waktu yang wajar
- 3) *Reliability*: panjangnya waktu kerja
- 4) *Durability*: panjangnya waktu sebelum perlu penggantian atau reoperasi
- 5) *Aesthetics*: karakteristik yang berkaitan dengan panca indera
- 6) *Personal interface*: hubungan antar manusia.
- 7) *Perception*: ukuran atau kesimpulan tindak yang langsung mengenai dimensi atau reputasi
- 8) *Ease of use*: bebas dari kesukaran penggunaan
- 9) *Features*: ciri-ciri khusus
- 10) *Conformance to specification*: karakteristik kerja produk tersebut sesuai standar yang ditentukan
- 11) *Consistency*: sepanjang waktu, sama dan tetap konstan
- 12) *Uniformity*: identik, tanpa variasi
- 13) *Serviceability*: penyelesaian persoalan dan penanganan keluhan
- 14) *Accuracy*: benarnya suatu kuantitas atau pernyataan.

Untuk dapat menganalisis karakteristik mutu yang terdapat dalam sebuah manajemen mutu, dapat menggunakan mutu yang dipersepsikan dalam kompetitif

merebut pelanggan atau sumberdaya manusia. Perspektif mutu tersebut adalah pendekatan yang digunakan mewujudkan suatu lembaga yang bermutu.

#### **e. Standar Mutu**

Suatu lembaga pendidikan harus menentukan dan merumuskan standar mutunya melalui analisis sistematis terhadap komponen-komponen system penyelenggaraan pendidikan yang mencakup masukan, proses, keluaran, dan dampak. Komponen standar mutu ini dapat didasarkan pada PP Nomor 19 Tahun 2005, kriteria BAN-PT, ISO 900:2000.

Standar (Buchari Alma, 2008) adalah tolak ukur yang harus dipenuhi dalam sebuah institusi untuk digunakan sebagai dasar dalam merancang, melaksanakan, memonitor dan menilai mutu kinerja, kadaan, dan perangkat kependidikan, serta untuk menentukan peringkat mutu daam suatu lembaga pendidikan.

Implementasi manajemen mutu merupakan proses yang dirancang untuk membantu mengimplementasikan mutu di sekolah. Implementasi menunjukkan prosedur tahap demi tahap dalam mengimplementasikan mutu di setiap organisasi pendidikan. Menurut Jerome S. Arcaro (2005), terdapat langkah-langkah yang akan mengembangkan standar mutu untuk sekolah atau wilayah. Masalah terbesar para pendidik adalah mendapatkan dukungan kostumer internal dan eksternal untuk menjalankan proses yang mesti dijalani. Untuk mencapainya, ada 5 standar yang harus dimiliki, diantaranya:

- 1) Kepercayaan meningkat
- 2) Keterbukaan meningkat
- 3) Mutu kinerja

- 4) Komitmen
- 5) Perbaikan berkelanjutan.

Lembaga pendidikan harus menentukan standar dalam mencapai mutunya. Mutu pendidikan di lembaga pendidikan, selain dari 5 standar yang harus dimiliki juga harus merujuk pada delapan standar nasional pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, kompetensi lulusan, kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005). Serta dilakukan evaluasi untuk mengukur mutu sesuai dengan standar pendidikan nasional tersebut.

### **2.5.2. Mutu Guru**

#### **a. Pengertian Mutu Guru**

Menurut Drs. H.A. Ametembun (dalam Akmal Hawi, 2014), guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid, baik secara individual ataupun klasik, baik di sekolah maupun di luar sekolah. Pengertian dan definisi guru adalah unsur penting di dalam keseluruhan sistem pendidikan. Karena itu peranan dan kedudukan guru demi meningkatkan mutu dan kualitas anak didik harus diperhitungkan dengan sungguh-sungguh. Pengertian dan definisi guru bukan hanya sebatas pegawai yang hanya melakukan tugas tanpa ada rasa tanggungjawab terhadap disiplin ilmu yang dipikunya. Di dalam pendidikan, guru mempunyai tiga tugas pokok yang bisa dilaksanakan yaitu tugas profesional, tugas kemasyarakatan dan tugas manusiawi.

Bila melihat jauh kearah sub-sistem yang selalu menjadi kendala dan sekaligus menjadi penentu berhasil tidaknya pendidikan, maka simbol “guru”,

menurut Ahmad Barizi & Muhammad Idris (2009) selalu muncul ke permukaan yang menjadi topik diskusi, seminar, dan pertemuan lainnya yang selalu actual dibahas lantaran permasalahan yang dihadapi tenaga edukatif itu tidak pernah selesai. Guru bagi siswa adalah resi spiritual yang mengeyangkan diri dengan ilmu. Guru adalah pribadi yang mengagungkan akhlak siswanya. Guru adalah pribadi penuh cinta terhadap anak didiknya. Guru memang menempati kedudukan yang terhormat di masyarakat, kewibaanlah yang menyebabkan guru dihormati dan diterima (Akmal Hawi, 2014).

Karakteristik mutu jasa lebih sulit untuk didefinisikan dari pada mendefinisikan mutu produk, karena karakteristik mutu jasa mencakup beberapa elemen subyek yang penting. Mutu jasa yang jelek, di satu sisi biasanya secara langsung dinisbatkan pada kelakuan atau sifat pekerja. Mereka berkelakuan dan bersikap sedemikian rupa disebabkan oleh kurangnya perhatian atau kesopanan. Ketidak-acuhan atau kurangnya pelatihan atau perhatian, kerap kali merupakan alasan utama yang menyebabkan terjadinya kerusakan jasa. Karakteristik sikap dan mutu jasa harus dimunculkan dalam pikiran ketika mendiskusikan mutu pendidikan.

Menurut Edward Sallis (2011), jasa diberi secara langsung oleh orang untuk orang. Ada hubungan yang dekat antara pelanggan dan orang yang memberikan jasa. Mutu jasa ditentukan oleh keduanya, oleh orang yang memberi dan menerima jasa. Jasa harus diberikan tepat waktu dan ini sama pentingnya dengan spesifikasi fisik jasa.



Menurut Prof. Dr. Zakiah Daradjat, menjadi guru harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu: a) Taqwa Kepada Allah Swt, b) berilmu, c) sehat jasmani, dan d) berkelakuan baik. Sebagai tambahan (Akmal Hawi, 2014) adalah untuk menjadikan *Output* yang siap pakai, maka lebih diutamakan adalah mutu guru, pemerintah dalam hal ini Depdiknas, tidak perlu lagi menyibukkan diri dengan urusan-urusan yang sebenarnya bisa dinomor sepuluhkan, seperti KBK, MBS, semuanya itu akan sia-sia belaka dan tidak akan membuahkan hasil nyata tanpa guru bermutu.

Mutu merupakan interaksi awal yang mewarnai pandangan pelanggan tentang keseluruhan organisasi, dan kemudian organisasi harus menemukan cara untuk memotivasi pekerja garis depan agar selalu menyampaikan hal yang terbaik kepada pelanggan.

Tujuan analisis mutu adalah lebih tepat digunakan untuk melihat pendidikan sebagai sebuah industri jasa dari pada sebagai sebuah proses produksi. Pandangan semacam ini sangat dibutuhkan institusi untuk mendefinisikan jasa dan standar yang akan mereka berikan (Edward Sallis, 2011).

Guru merupakan tenaga profesional sebagai penentu mutu dalam pendidikan. Seorang guru harus memiliki ketrampilan manajemen dan mampu mengembangkan dalam proses pembelajaran dengan siswa. Selain itu, guru juga harus memiliki profesi terdidik dan terlatih secara akademik dan profesional serta mendapatkan pengakuan dari diknas.

Dikatakan guru bermutu yaitu guru yang dapat mencetak dan menjadikan peserta didik sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga pendidikan

tersebut.dengan melakukan pembelajaran terhadap siswa dan control mutu yang dilakukan oleh guru ini dapat meningkatkan pendidikan nasional.

#### **b. Kompetensi Guru**

Kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melakukan profesi keguruannya. Kompetensi juga mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan (Akmal Hawi, 2014). Peningkatan profesionalisme dan mutu kinerja staf di suatu organisasi seperti sekolah, merupakan upaya peningkatan mutu Sumberdaya manusia dalam organisasi sekolah tersebut. Melalui peningkatan profesionalisme dan kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, menilai proses dan hasil pembelajaran di kelas akan meningkat. Kondisi akan berkaitan dan berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan di tingkat institusi, regional, dan nasional.

Menurut Sudjana (dalam Abdul Hadis, 2012) terdapat sepuluh kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru professional dalam pembelajaran siswa atau peserta didik di kelas yang mencakup: (1) menguasai bahan atau materi pelajaran, (2) menelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar siswa, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan konseling, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Deskripsi tentang kesepuluh kompetensi guru tersebut di atas telah mengalami penyederhanaan dan penyempurnaan, yaitu menjadi empat kompetensi

utama yang harus dikuasai oleh para guru, yaitu meliputi: kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional (UURI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen).

- 1) Kompetensi pedagogik ialah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang memenuhi kaidah-kaidah pedagogik. Seperti memahami peserta didik, gaya belajar, memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, merancang, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.
- 2) Kompetensi kepribadian ialah kompetensi yang harus dimiliki oleh guru berkenaan dengan pribadi yang arif, berakhlak mulia, dan menjadi teladan bagi peserta didik. Menurut Akmal Hawi (2014), adapun kemampuan pribadi guru dalam proses belajar mengajar secara rinci sebagai berikut:
  - a) Kemantapan integritas pribadi
  - b) Peka terhadap perubahan dan pembaharuan
  - c) Berpikir alternatif
  - d) Adil, jujur, objektif
  - e) Berdisiplin dalam melaksanakan tugas
  - f) Ulet dan tekun bekerja
  - g) Berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik baiknya
  - h) Simpatik, lues, bijaksana, sederhana dalam bertindak
  - i) Bersifat terbuka
  - j) Kreatif
  - k) Berwibawa.

- 3) Kompetensi sosial ialah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi sosial dengan semua pihak termasuk peserta didik, orang tua peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, dan masyarakat.
- 4) Kompetensi professional ialah kemampuan guru dalam menunjukkan keahliannya sebagai guru professional. Seperti menguasai bidang studi, menguasai struktur dan materi dalam kurikulum, dan menguasai teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran (Abdul Hadis & Nurhayati, 2012).

Guru yang professional dan bermutu harus memiliki beberapa kompetensi diantaranya yang telah disebutkan di atas. Apabila guru belum dapat memiliki kompetensi tersebut, maka guru belum dapat dikatakan sebagai guru professional atau guru bermutu. Karena dengan kompetensi tersebut seorang guru dalam mengembangkan keahlian dalam dirinya dan perannya sebagai guru dalam penentu mutu pendidikan.

### **c. Karakteristik Guru Bermutu**

Guru sebagai pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi para pendidik di jenjang pendidikan tinggi (UU RI No. 20 th 2003 Bab XI pasal 39 tentang sistem pendidikan nasional). Oleh karena itu guru wajib mengembangkan kemampuan profesionalnya agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya (Abdul Hadis & Nurhayati, 2012).

Menurut Muhaimin (dalam Ahmad Barizi, 2009), bergantung pada profesionalitas dan etos kerja yang dibangunnya karena eksistensi guru dalam perspektif kependidikan Islam adalah orang yang memiliki karakteristik-karakteristik sebagai berikut: (1) komitmen terhadap profesionalitas, mutu proses dan hasil kerja, melekat pada dirinya sikap dedikatif dan perbaikan yang terus menerus. (2) menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan, baik secara teoritis maupun praktis (pengalihan ilmu pengetahuan, internalisasi, dan implementasi). (3) mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, mengatur, dan memelihara kreasi itu bagi kemanfaatan diri, masyarakat, dan alam sekitarnya. (4) mampu menjadikan dirinya sebagai model, pusat anutan teladan, dan konsultan bagi peserta didik, dan (5) mampu bertanggungjawab dalam membangun peradaban di masa depan.

Selain guru harus memiliki kriteria tersebut, guru juga harus berkualifikasi akademik minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar (UU RI No.20 2003 pasal 42 dan PPRI No. 19 th 2005 bab VI pasal 28). Ratih (dalam Abdul Hadis, 2012) mengemukakan bahwa untuk menjadi guru yang profesional, ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh guru, yaitu: (1) *Explaining informing, showing how, initiating, directing, administering*, (2) *Unifying the group*, (3) *Giving Scurity*, (4) *Clarifying Attitudes, belief, problems*, (5) *Diagnosing learning problems*, (6) *Making Curriculum materials*, (7) *Evaluating, recording, reporting*, (8) *Enrichment community activities*, (9) *Organizing and arranging classroom*, (10) *Participating in school activities*.

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, secara professional, tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain:

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Menurut Akmal Hawi (2014), guru yang bermutu dapat menjadikan peserta didik menjadi output yang berguna. Untuk meningkatkan mutu guru, maka diperlukan persyaratan yang lain untuk menjadi guru bermutu yaitu:

- 1) Harus memiliki sifat Rabbani
- 2) Menyempurnakan sifat Rabbani dengan ikhlas
- 3) Memiliki rasa sabar
- 4) Memiliki kejujuran dengan menerangkan apa yang diajarkan dalam kehidupan pribadi
- 5) Meningkatkan wawasan dan pengetahuan dan kajian
- 6) Menguasai variasi serta metode mengajar
- 7) Mampu bersikap tegas dan meletakkan sesuatu sesuai dengan tempatnya, sehingga ia akan mampu mengontrol diri dan siswanya.
- 8) Memahami dan menguasai psikologi anak

- 9) Mampu menguasai fenomena kehidupan
- 10) Dituntut memiliki sifat adil terhadap peserta didik.

Guru merupakan seseorang yang memberikan pengajaran terhadap siswa untuk membentuk akhlak dan membentuk kepribadian siswa menjadi anak yang berakhlak dan berkelakuan baik. Sebelum mencetak siswa yang berakhlak baik dan sesuai yang diharapkan, seorang guru harus memiliki kriteria dan karakter yang ada pada dirinya. salah satunya karakteristik yang harus dimiliki seorang guru yaitu kepribadian guru. Suatu kepribadian yang dimiliki oleh guru mulai dari penampilan, tindakan, ucapan dan proses pembelajaran akan menentukan seorang guru dapat menentukan siswa yang diharapkan dan yang dimana dari kepribadian tersebut akan ditiru dan menentukan pembelajaran siswa.

Untuk dapat menjadi guru yang bermutu, dalam penjamin mutu pendidikan dasar dan menengah dijelaskan bahwa indikatornya adalah: 1) berkualifikasi minimal S1/D4, 2) bersertifikat pendidik, 3) berkompentensi pedagogik minimal baik, 4) berkompentensi kepribadian minimal baik, 5) berkompentensi profesional minimal baik, 6) berkompentensi sosial minimal baik





## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Pendidikan sebagai proses pendewasaan manusia (anak didik) yang berlangsung seumur hidup, dilaksanakan melalui tri pusat pendidikan yang meliputi keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pernyataan ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Pidarta (2011) bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk mengembangkan kepribadian, dan kemampuan di dalam dan di luar sekolah serta berlangsung terus menerus.

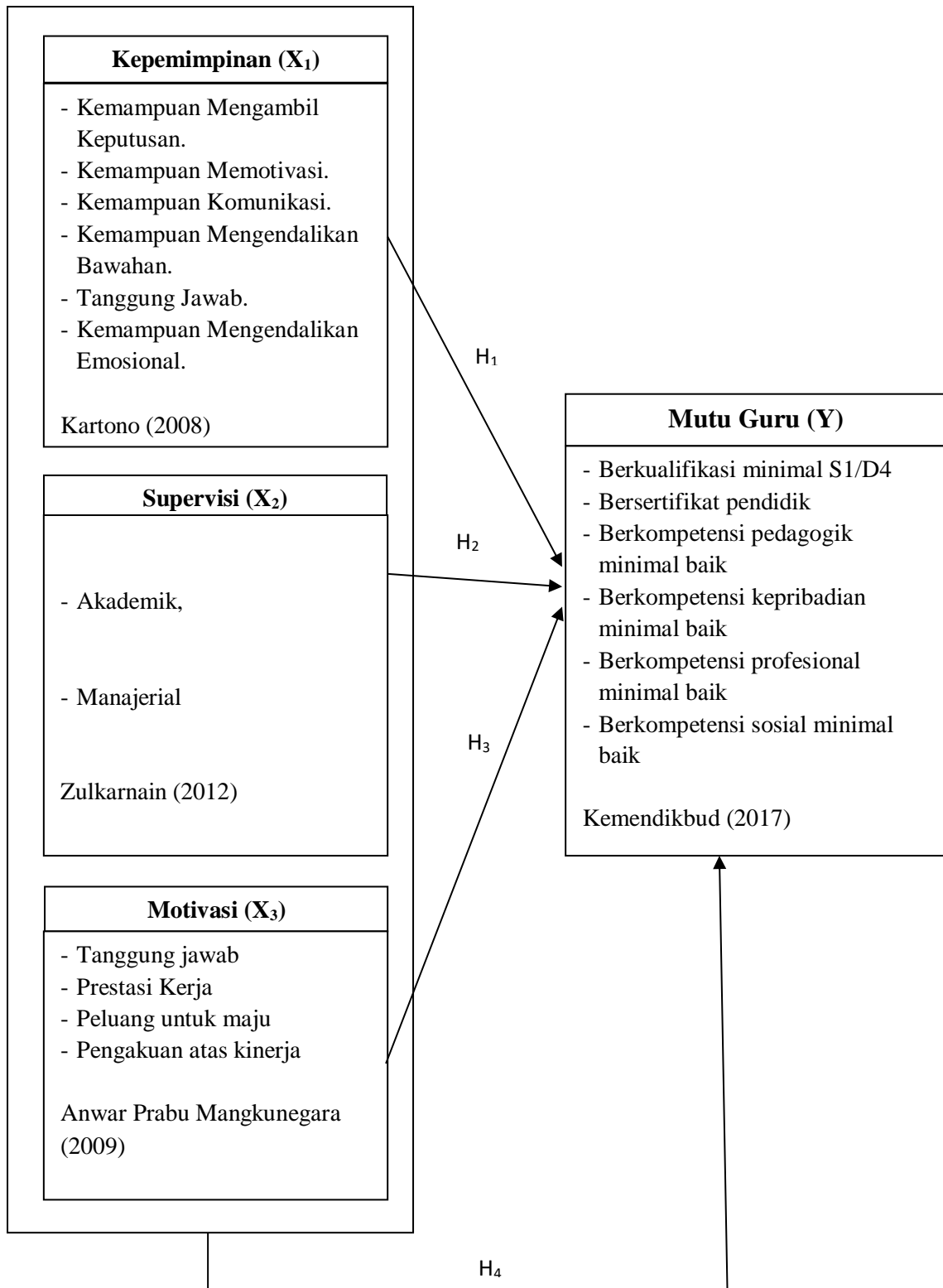
Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang didirikan, merupakan realisasi kewajiban negara dan pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan terhadap warga negaranya. Melalui sekolah pemerintah menginginkan agar warga dan bangsanya menjadi seorang yang profesionalisme di bidang keahlian dan bakat anak didik, yang akan berguna bagi diri sendiri khususnya, dan berguna bagi bangsa umumnya. Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang berfungsi melanjutkan pendidikan keluarga dengan guru sebagai pengganti orang tua.

Pendidikan yang diterima anak didik di sekolah ini adalah berupa pengetahuan dan keterampilan yang masih bersifat umum. Hal ini hanya sebagai dasar dan bekal yang akan dikembangkan di kemudian hari setelah anak tamat dari sekolah tersebut. Lingkungan masyarakat merupakan lembaga pendidikan selain keluarga dan sekolah yang akan membentuk kebiasaan, pengetahuan, minat dan sikap, kesusilaan, kemasyarakatan, dan keagamaan. Di dalam lembaga masyarakat atau dalam pergaulan di luar keluarga, si anak memperoleh pendidikan yang

berlangsung secara non formal baik dari para tokoh masyarakat, pejabat atau pengusaha dan para pemimpin agama dan lain sebagainya.

Dari sisi lain sekolah dapat dipandang sebagai suatu masyarakat yang utuh dan bulat yang memiliki kepribadian sendiri, menjadi tempat untuk menanamkan berbagai nilai, pengetahuan, keterampilan, dan wawasan. Dengan kata lain sekolah sebagai masyarakat belajar berperan mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti menumbuhkan, memotivasi dan mengembangkan nilai-nilai budaya yang mencakup etika, logika, estetika dan praktik sehingga tercipta manusia Indonesia yang utuh dan berakar budaya bangsa. Selain itu sekolah sebagai lingkungan pendidikan, perlu adanya pengertian dan kerjasama antar guru (pihak sekolah) dan orang tua siswa (masyarakat) untuk mengemban tugas pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan motivasi merupakan tiga faktor yang diduga mempengaruhi mutu guru pada SMP Negeri Di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Kerangka berpikir ini merupakan nilai substansi suatu penelitian yang akan dilakukan dan ingin dicapai sekaligus sebagai gambaran atas keseluruhan rangkaian penelitian yang dilakukan seperti terlihat pada alur pikir berikut ini:



Gambar 3.1.

## Kerangka Konseptual Penelitian

**Keterangan:**

- Y : Variabel dependen mutu guru  
X<sub>1</sub> : Variabel independen kepemimpinan  
X<sub>2</sub> : Variabel independen supervisi  
X<sub>3</sub> : Variabel independen motivasi  
H<sub>1</sub> : Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y  
H<sub>2</sub> : Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y  
H<sub>3</sub> : Pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y  
H<sub>4</sub> : Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y

**1.2. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan berfikir yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (Misbahuddin, 2013).

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub> : Diduga kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap mutu guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
2. H<sub>2</sub> : Diduga Supervisi Pengawas pegawai berpengaruh terhadap mutu guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
3. H<sub>3</sub> : Diduga motivasi Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap mutu guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.
4. H<sub>4</sub> : Diduga kepemimpinan Kepala Sekolah Supervisi Pengawas dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap mutu guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

5. Diduga kepemimpinan Kepala Sekolah yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan mutu guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

### **1.3. Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang memiliki variasi antara satu sama lain dalam kelompok, Sugiyono (2014). Membagi variabel penelitian menjadi tiga jenis variabel, yaitu dua variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

Penerapan konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur variabel sehingga data yang diperlukan untuk memproses model penelitian dapat diperoleh oleh salah satu responden, kuesioner diperlukan untuk mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan operasionalisasi variabel penelitian, yaitu: masing-masing variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Kepemimpinan seseorang dapat dikatakan berhasil bisa dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 5) Tanggung jawab, 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

## 2. Supervisi Pengawas sekolah ( $X_2$ )

Supervisi Pengawas sekolah dalam penelitian ini adalah pengawas sekolah yang dilakukan oleh ahli/professional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pengelolaan sekolah dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas. indikator yang digunakan pada variabel Supervisi Pengawas sekolah adalah akademik dan manajerial .

## 3. Motivasi ( $X_3$ )

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut: 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

## 4. Mutu Guru ( $Y$ )

Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Guru menjadi kunci hadirnya kualitas yang baik pada bidang pendidikan. Di tangan para guru yang mumpuni, siswa-siswi bisa mengembangkan diri secara optimal. Untuk itu, selain redistribusi guruguru unggul untuk pemerataan mutu sekolah di seluruh daerah, yang tak kalah penting ialah meningkatkan mutu seluruh guru yang ada. Indikatornya adalah: 1) berkualifikasi minimal S1/D4, 2) bersertifikat pendidik, 3) berkompetensi pedagogik minimal baik, 4) berkompetensi kepribadian minimal baik, 5) berkompetensi profesional minimal baik, 6) berkompetensi sosial minimal baik.



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian survey menurut Sugiyono (2014) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologis. Dengan demikian variable-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 2 (Dua) bulan periode Januari 2021 Februari 2021.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi tidak hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam. Populasi adalah tidak hanya jumlah, yang ada memeriksa pada objek, tetapi mencakup semua properti atau oleh subjek atau objek dan sampel adalah bagian dari sifat-sifat populasi yang dimiliki. Populasi menurut Sugiyono (2014) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan



data dari responden. Data tersebut diambil dari sampel yang representatif dari seluruh penduduk. Sampel akan diambil dari populasi benar-benar representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Yaitu SMP Negeri 1 Gantarangkeke 10 orang, SMP Negeri 2 Gantarangkeke 17, SMP Negeri 3 Gantarangkeke 5, SMP Negeri 4 Gantarangkeke 10 Jadi Jumlah Keseluruhan 42 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Menurut Arikunto (2011) apabila subyeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sebanyak 42 orang guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (Sugiyono, 2014) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Melengkapi pembahasan ini diperlukan untuk memiliki data atau informasi, baik dari dalam atau lembaga luar. Data yang diperoleh dari penulis untuk penggunaan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala/fenomena yang diselidiki. Melalui teknik ini, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja mutu pegawai, lingkungan kerja serta

kepemimpinan kepala sekolah, pengawas sekolah dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan data primer yang diperlukan untuk analisa statistic dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrument penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data dari kuesioner yang diberikan bobot penilaian memberikan instruksi apa pun. Berdasarkan skala Likert, adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut:

- a). Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1,
- b). Jawaban tidak setuju, diberi skor 2,
- c). Jawaban kurang setuju, diberi skor 3,
- d). Jawaban setuju, diberi skor 4,
- e). Jawaban sangat setuju, diberi skor 5.

Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam kuesioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).

3. Teknik dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara sebagai gambaran umum tentang peningkatan mutu guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber data penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data-data yang diperoleh dari data langsung di lapangan atas dasar pengamatan dan wawancara.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber sastra sebagai studi literatur, jurnal, surat kabar, artikel, dan lain-lain yang ditulis.

#### **4.6. Instrumen Penelitian**

##### **4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan dalam bentuk jawaban atas masalah penelitian, berdasarkan hasil dari proses pengujian, data berbasis meliputi: seleksi, pengumpulan dan

analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data dianalisis dan instrumen yang dipergunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data adalah validitas tes dan realibilitas.

a. Uji validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2011), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini akan sah atau sahah apabila ia dapat mengukur apa yang anda mau diukur dan boleh meredahkan pembolean ubah data diperiksa dengan kerap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2010).

b. Uji reabilitas

Instrumen dapat dikatakan untuk berkontribusi (terpercaya) ketika instrumen mengarah ke keteraturan atau konsistensi, di mana tingkat keandalan menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dapat dipercaya sehingga pengukuran hasil tetap konsisten jika pengukuran terhadap gejala mengulangnya, dengan alat ukur yang sama baik. Suatu instrument dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2010).

Nasution (2010), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### 4.6.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis data kuantitatif seringkali kita menggunakan uji persyaratan analisis. Persyaratan uji analisis untuk regresi berganda yang juga sering disebut dengan istilah Uji Asumsi Klasik. Menurut Damodar Gujarati (2012) agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonialitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4.7. Skala Pengukuran variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan skala 1 sampai 5 untuk tujuan penelitian analisis kuantitatif, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### **4.8. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pelatihan dan pengembangan, promosi dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan Supervisi Pengawas terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan peningkatan mutu guru. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Mutu Guru}$$

a = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan Kepala Sekolah

$X_2$  = Supervisi Pengawas

$X_3$  = Motivasi

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Supervisi Pengawas ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Mutu Guru (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah ( $X_1$ ), Supervisi Pengawas ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Mutu Guru (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada model regresi dengan hasil analisis.

- 1)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n-k-1$ ) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t table ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ .

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara bersamaan. Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

$R^2 = R$  Square

$n =$  banyaknya data

$k =$  banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar  $5\%$  dan  $df = (n-1)$ , sehingga jika  $F$  hitung  $> F$  table atau  $\text{Sig. } F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $\text{Sig. } F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- c. Pengujian hipotesis ketiga



Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).



## BAB V

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Data

##### 5.1.1. Karakteristik Responden

Menganalisis Karakteristik responden bertujuan agar memperoleh gambaran tentang responden yang diteliti. Deskripsi tersenut berguna menjelaskan penyebaran data menurut frekuensinya untuk kecendrungan terbanyak, mnjelaskan kecendrungan tengah, menjelaskan pola penyebaran (maksimum-minimum) dan menjelaskan homogenitas data. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS SMP Negeri di Kecamatan Gantarangekeke Kabupaten Bantaeng. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Dari kuesioner yang disebar, peneliti mengelompokkan responden kedalam beberapa kelompok berdasarkan atas jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden, maka diperoleh data sebagai berikut:

##### 1) Jenis Kelamin

Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang diberikan responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.1 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki-Laki	16	38,1
Perempuan	26	61,9
Jumlah	42	100

Sumber; data diolah 2021

Berdasarkan data pada table 5.1 diatas diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 16 orang atau senilai dengan 38,1% jika dipersentasekan, serta perempuan berjumlah 26 orang berjumlah 61,9%.

## 2) Usia

Usia menunjukkan umur responden pada saat penelitian dilakukan Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang diberikan responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.2 Persentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase%
24-29	11	26,19
30-35	6	14,29
36-41	10	23,81
42-47	3	7,14
48-53	7	16,67
54-60	5	11,90
Jumlah	42	100

Sumber; Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.2 tentang analisis data distribusi frekuensi jumlah responden berdasarkan rentang usia 24-29 berjumlah 11 orang atau 26,19%, rentang usia 30-35 berjumlah 6 orang atau 14,29%, rentang usia 36-41 berjumlah 10 orang atau 23,81%, rentang usia 42-47 berjumlah 3 orang atau 7,14%.

## 3) Masa Tugas

Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang diberikan responden diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.3 Persentase Responden Berdasarkan Masa Tugas

Masa Tugas	Jumlah Responden	Persentase %
1-6	14	33,33
7-12	12	28,57
13-18	6	14,29
19-24	6	14,29
25-30	2	4,76
31-36	2	4,76
Jumlah	42	100

Sumber; Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa jumlah guru pada rentang terbanyak yaitu rentang 1-6 tahun dengan jumlah 14 orang responden atau 33.33 %, dan berikutnya berturut-turut 7-12 tahun berjumlah 12 orang atau 28,57 %, responden pada rentang 13-18 tahun berjumlah 6 orang atau 14,29 %, responden pada rentang 19-24 berjumlah 6 orang atau 14,29 %, responden pada rentang 25-30 berjumlah 2 orang atau 4,76 %, dan responden pada rentang 31-36 berjumlah 2 orang atau 4,76%.

### 5.1.2. Karakteristik Variabel penelitian

Deskripsi variabel penelitian merupakan jawaban kuisisioner responden dalam bentuk distribusi frekuensi. Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauhmana jawaban responden terhadap aspek yang diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi aspek variabel tersebut secara umum. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Supervisi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ). dan tiga variabel dependen yaitu Mutu Guru ( $Y$ ).

### 1. Variable Kepemimpinan ( $X_1$ )

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Kepemimpinan seseorang dapat dikatakan berhasil bisa dilihat dan dinilai dari beberapa indikator. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 5 berikut;

Tabel 5.4 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang/%)					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap terbuka  menerima kritik dan saran dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin	27  64,3	14  33,3	1  2,4	-  	-  	4,62
2	Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan dan mampu mengkonfirmasi masalah untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut	28  66,7	13  31,0	1  2,4	-  	-  	4,64
3	Kepala sekolah menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh guru	25  59,5	12  28,6	5  9,5	1  2,4	-  	4,45

4	Kepala sekolah memberikan apresiasi untuk setiap pencapaian kerja	25 59,5	13 31,0	4 9,5	-	-	4,50
5	Kepala sekolah menyampaikan informasi dengan gaya Bahasa yang mudah dipahami oleh guru.	25 59,5	16 38,1	-	1 2,4	-	4,55
6	Guru dapat menerima dengan mudah informasi yang disampaikan kepala sekolah tentang tugas-tugas yang diberikan.	25 59,5	16 38,1	-	1 2,4	-	4,55
7	Kepala sekolah menunjukkan sikap tegas dihadapan bawahannya	30 71,4	9 21,4	3 7,1	-	-	4,64
8	Kepala sekolah konsisten terhadap keputusan bersama	28 66,7	12 28,6	2 4,8	-	-	4,62
9	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat pemimpin sekolah dengan baik serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal dapat menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif serta inovatif bagi pembelajaran peserta didik	19 45,2	21 50,0	2 4,8	-	-	4,40
10	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat menyusun program perencanaan dan pengembangan tugas kependidikan amanah dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah.	27 64,3	12 28,6	3 7,1	-	-	4,57
11	Kepala sekolah membina hubungan baik antara sesama guru dan Pemecahan masalah,	28	11	3	-	-	4,60

	dilakukan dengan tidak emosional.	66,7	26,2	7,1			
12	Tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja.	28 66,7	13 31,0	1 2,4	-	-	4,64
	Rata-rata skor variabel						4,56

Sumber; data diolah 2021

Tabel 5.4 menunjukkan indikator yang membentuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah indikator (1) Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap terbuka menerima kritik dan saran dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin, dengan rata-rata skor 4,62 atau kategori sangat baik, (2) Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan dan mampu mengkonfirmasi masalah untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut 4,64 (3) Kepala sekolah menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh guru dengan rata-rata skor 4,45 atau kategori sangat baik, (4) Kepala sekolah memberikan apresiasi untuk setiap pencapaian kerja dengan rata-rata skor 4,50 atau kategori sangat baik, (5) Kepala sekolah menyampaikan informasi dengan gaya Bahasa yang mudah dipahami oleh guru dengan rata-rata skor 4,55 atau kategori sangat baik,. (6) Guru dapat menerima dengan mudah informasi yang disampaikan kepala sekolah tentang tugas-tugas yang diberikan dengan rata-rata skor 4,55 atau kategori sangat baik,. (7) Kepala sekolah menunjukkan sikap tegas dihadapan bawahannya dengan rata-rata skor 4,64 atau kategori sangat baik, (8) Kepala sekolah konsisten terhadap keputusan bersama dengan rata-rata skor 4,62 atau



kategori sangat baik, (9) Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat pemimpin sekolah dengan baik serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal dapat menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif serta inovatif bagi pembelajaran peserta didik dengan rata-rata skor 4,40 atau kategori sangat baik, (10) Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat menyusun program perencanaan dan pengembangan tugas kependidikan amanah dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah dengan rata-rata skor 4,57 atau kategori sangat baik,. (11) Kepala sekolah membina hubungan baik antara sesama guru dan Pemecahan masalah, dilakukan dengan tidak emosional dengan rata-rata skor 4,60 atau kategori sangat baik,. (12) Tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja dengan rata-rata skor 4,64 atau kategori sangat baik,.

Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 4,56 atau kategori cukup baik. Hal ini berarti Kepemimpinan Kepala Sekolah tergolong sangat baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh besar terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

## **2. Supervisi Pengawas (X<sub>2</sub>)**

Supervisi pengawas dalam penelitian ini adalah pengawas yang dilakukan oleh ahli/professional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pengelolaan sekolah dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas. indikator yang

digunakan pada variabel Supervisi Pengawas adalah akademik dan manejerial .

Selanjutnya untuk deskriptif variabel supervisi dapat kita lihat pada table 5.5 berikut.

Tabel 5.5 Aalisis Deskriptif Variabel Supervisi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang/%)					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pengawas Sekolah memantau pelaksanaan kurikulum Pembelajaran, perangkat pembelajaran yang digunakan dan memeriksa kehadiran guru dan kepala sekolah.	29 69,0	13 31,0	-	-	-	4,69
2	Pengawas Sekolah memberikan petunjuk mengenai cara mengajar yang baik kepada guru, melakukan observasi selama berlangsung kegiatan pembelajaran di kelas dan menegur apabila ada kesalahan selama proses pembelajaran.	21 50,0	20 47,6	1 2,4	-	-	4,48
3	Pengawas Sekolah mengamati kepribadian guru, Kepala Sekolah dan memberikan nasehat dalam meningkatkan kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik dan sosial	28 66,7	13 31,0	1 2,4	-	-	4,64
4	Pengawas Sekolah memonitor standar mutu hasil belajar,	23	18	1	-	-	4,52

	pengadaan dan pemanfaatan sumber belajar dan pelaksanaan ujian	54,8	42,9	2,4			
5	Pengawas Sekolah mengkoordinir pengadaan sumber Belajar, peningkatan kemampuan profesi guru dan mengamati kegiatan ekstrakurikuler.	18 42,9	22 52,4	2 4,8	-	-	4,38
6	Pengawas Sekolah membuat pelaporan dan tindak lanjut dalam pengawasan kinerja guru pada kegiatan Pembelajaran dan kemajuan belajar siswa.	21 50,0	21 50,0	-	-	-	4,50
7	Pengawas Sekolah mengawasi penyusunan kurikulum, penyelenggaraan administrasi dan kinerja Kepala Sekolah dan staf di sekolah Sekolah	23 54,8	18 42,9	1 2,4	-	-	4,52
8	Pengawas Sekolah mengawasi kemajuan pelaksanaan pendidikan di sekolah dan mengawasi kerjasama sekolah dengan Masyarakat	23 54,8	18 42,9	1 2,4	-	-	4,52
9	Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah dalam melakukan inovasi di sekolah	30 71,4	12 28,6	-	-	-	4,71
10	Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Professional dan saran kepada staf sekolah dalam melakukan tugas administrasi	24 57,1	18 42,9	-	-	-	4,57

11	Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah mengenai kesejahteraan sekolah	31 73,8	11 26,2	-	-	-	4,74
12	Pengawas Sekolah memonitor manajemen, kemajuan sekolah dan pengembangan mutu SDM	16 38,1	26 61,9	-	-	-	4,62
13	Pengawas Sekolah melaporkan dan memberi tindak lanjut mengenai kinerja Kepala Sekolah, staf sekolah, standar mutu dan inovasi pendidikan di sekolah	22 52,4	20 47,6	-	-	-	4,52
Rata-rata skor variabel							4,57

Sumber; data diolah 2021

Tabel 5.5 menunjukkan indikator yang membentuk variabel supervisi pengawas adalah Pernyataan (1) Pengawas Sekolah memantau pelaksanaan kurikulum Pembelajaran, perangkat pembelajaran yang digunakan dan memeriksa kehadiran guru dan kepala sekolah dengan rata-rata skor 4,69 atau kategori sangat baik. (2) Pengawas Sekolah memberikan petunjuk mengenai cara mengajar yang baik kepada guru, melakukan observasi selama berlangsung kegiatan pembelajaran di kelas dan menegur apabila ada kesalahan selama proses pembelajaran dengan rata-rata skor 4,48 atau kategori sangat baik. (3) Pengawas Sekolah mengamati kepribadian guru, Kepala Sekolah dan memberikan nasehat dalam meningkatkan kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik dan sosial dengan rata-rata skor 4,64 atau kategori sangat baik. (4) Pengawas Sekolah memonitor standar mutu hasil belajar, pengadaan dan

pemanfaatan sumber belajar dan pelaksanaan ujian dengan rata-rata skor 4,52 atau kategori sangat baik. (5) Pengawas Sekolah mengkoordinir pengadaan sumber Belajar, peningkatan kemampuan profesi guru dan mengamati kegiatan ekstrakurikuler dengan rata-rata skor 4,38 atau kategori sangat baik. (6) Pengawas Sekolah membuat pelaporan dan tindak lanjut dalam pengawasan kinerja guru pada kegiatan Pembelajaran dan kemajuan belajar siswa dengan rata-rata skor 4,50 atau kategori sangat baik. (7) Pengawas Sekolah mengawasi penyusunan kurikulum, penyelenggaraan administrasi dan kinerja Kepala Sekolah dan staf di sekolah Sekolah dengan rata-rata skor 4,52 atau kategori sangat baik. (8) Pengawas Sekolah mengawasi kemajuan pelaksanaan pendidikan di sekolah dan mengawasi kerjasama sekolah dengan Masyarakat dengan rata-rata skor 4,52 atau kategori sangat baik. (9) Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah dalam melakukan inovasi di sekolah dengan rata-rata skor 4,71 atau kategori sangat baik. (10) Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Professional dan saran kepada staf sekolah dalam melakukan tugas administrasi dengan rata-rata skor 4,57 atau kategori sangat baik. (11) Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah mengenai kesejahteraan sekolah dengan rata-rata skor 4,74 atau kategori sangat baik. (12) Pengawas Sekolah memonitor manajemen, kemajuan sekolah dan pengembangkan mutu SDM dengan rata-rata skor 4,62 atau

kategori sangat baik. (13) Pengawas Sekolah melaporkan dan memberi tindak lanjut mengenai kinerja Kepala Sekolah, staf sekolah, standar mutu dan inovasi pendidikan di sekolah dengan rata-rata skor 4,52 atau kategori sangat baik.

Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel Supervisi Pengawas adalah 4,57 atau kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa variable supervisi pengawas sangat baik, sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan Mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

### **3. Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Indikator Motivasi Kerja sebagai berikut: 1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya 2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan 4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. 5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Selanjutnya untuk deskriptif variabel motivasi dapat kita lihat pada table 5.6 berikut.

Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang/%)					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Guru bekerja sesuai komitmen dan bertanggungjawab	30 71,4	12 28,6	-	-	-	4,71
2	Guru memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan peserta didik	27 64,3	15 35,7	-	-	-	4,64
3	Giat menyusun prangkat pembelajaran dengan baik dan benar	20 47,6	21 50,0	1 2,4	-	-	4,45
4	Penyampaian informasi kepada peserta didik tepat sasaran dan mudah dipahami dan dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi	18 42,9	24 57,1	-	-	-	4,43
5	Kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan mendukung pendidikan bawahannya	30 71,4	19 45,2	-	-	-	4,55
6	Kepala sekolah mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	25 59,5	16 38,1	1 2,4	-	-	4,57
7	Guru mampu mengembangkan materi pelajaran dan mampu memberikan materi yang mutakhir (kesesuaian dengan perkembangan terakhir dalam bidangnya)	19 45,2	23 54,8	-	-	-	4,45

8	Kepala sekolah menghargai pekerjaan bawahannya	28 66,7	13 31,0	1 2,4	-	-	4,64
	Rata-rata skor variabel						4,55

Sumber; data diolah 2021

Tabel 5.6 menunjukkan indikator yang membentuk variabel motivasi adalah pernyataan (1) Guru bekerja sesuai komitmen dan bertanggungjawab dengan rata-rata skor 4,71 atau kategori sangat baik (2) Guru memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan peserta didik dengan rata-rata skor 4,64 atau kategori sangat baik (3) Giat menyusun prangkat pembelajaran dengan baik dan benar dengan rata-rata skor 4,45 atau kategori sangat baik (4) Penyampaian informasi kepada peserta didik tepat sasaran dan mudah dipahami dan dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dengan rata-rata skor 4,43 atau kategori sangat baik (5) Kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan mendukung pendidikan bawahannya dengan rata-rata skor 4,55 atau kategori sangat baik (6) Kepala sekolah mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dengan rata-rata skor 4,57 atau kategori sangat baik (7) Guru mampu mengembangkan materi pelajaran dan mampu memberikan materi yang mutakhir (kesesuaian dengan perkembangan terakhir dalam bidangnya) dengan rata-rata skor 4,45 atau kategori sangat baik (8) Kepala sekolah menghargai pekerjaan bawahannya dengan rata-rata skor 4,64 atau kategori sangat baik



Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel motivasi adalah 4,55 atau kategori sangat baik. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi sangat baik, sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan Mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

#### 4. Mutu Guru (Y)

Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Guru menjadi kunci hadirnya kualitas yang baik pada bidang pendidikan. Di tangan para guru yang mumpuni, siswa-siswi bisa mengembangkan diri secara optimal. Untuk itu, selain redistribusi guruguru unggul untuk pemerataan mutu sekolah di seluruh daerah, yang tak kalah penting ialah meningkatkan mutu seluruh guru yang ada. Indikatornya adalah: 1) berkualifikasi minimal S1/D4, 2) bersertifikat pendidik, 3) berkompetensi pedagogik minimal baik, 4) berkompetensi kepribadian minimal baik, 5) berkompetensi profesional minimal baik, 6) berkompetensi sosial minimal baik

Selanjutnya untuk deskriptif variabel Mutu Guru dapat kita lihat pada tabel V.7 berikut.

Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Mutu Guru

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden (orang/%)					Rata-rata
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Berkualifikasi pendidikan S1/D4	30 71,4	12 28,6	-	-	-	4,71

2	Memiliki sertifikat pendidik	19 45,2	23 54,8	-	-	-	4,45
3	Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di dalam kelas dan membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik dalam belajar	19 45,2	23 54,8	-	-	-	4,50
4	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan	21 50,0	21 50,0	-	-	-	4,45
5	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik dan Guru menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan	22 52,4	20 47,6	-	-	-	4,52
6	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menggunakan pertanyaan terbuka untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik. Dan secara lengkap pada semua pertanyaan peserta didik untuk	22 52,4	19 45,2	1 2,4	-	-	4,50

	menghilangkan kebingungan peserta didik						
7	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu dan melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik penilaian.	22 52,4	20 47,6	-	-	-	4,52
8	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menganalisis hasil penilaian untuk keperluan remedial, pengayaan dan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya	18 42,9	24 57,1	-	-	-	4,43
9	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menghargai dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam beretika	17 40,5	25 59,5	-	-	-	4,60
10	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperilaku sopan dalam berbiara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat	29 69,0	13 31,0	-	-	-	4,69
11	Kemampuan Bapak/Ibu Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik, orang tua dan teman sejawat, Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah	28 66,7	14 33,3	-	-	-	4,67
12	Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengawali dan mengakhiri	26 61,9	14 33,3	2 4,8	-	-	4,57

	pembelajaran dengan tepat waktu						
13	Jika harus meninggalkan kelas, Bapak/Ibu Guru mengaktifkan peserta didik dengan melakukan halhal produktif terkait dengan mata pelajaran serta meminta guru piket untuk mengawasi kelas	18 42,9	21 50,0	3 7,1	-	-	4,36
14	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melakukan pemetaan standar kompetensi, kompetensi dasar, materi yang dianggap sulit, alokasi waktu serta rencana pembelajaran	21 50,0	20 47,6	1 2,4	-	-	4,48
15	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran	18 42,9	23 54,8	1 2,4	-	-	4,40
16	Bapak/Ibu Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerja Bapak/Ibu Guru	21 50,0	19 45,2	2 4,8	-	-	4,45
17	Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerja untuk mengembangkan keprofesian selanjutnya dan melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi dan mengikuti kegiatan ilmiah	20 47,6	18 42,9	4 9,5	-	-	4,38
18	Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan	20	19	3	-	-	4,40

	program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)	47,6	45,2	7,1				
19	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat, serta berkontribusi positif dalam berbagai diskusi terkait dengan pekerjaan	30 71,4	12 28,6		-	-	4,71	
20	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatian hanya pada kelompok tertentu	27 64,3	15 35,7		-	-	4,64	
21	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tuanya	24 57,1	17 40,5	1 2,4	-	-	4,55	
22	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah atau masyarakat	19 45,2	19 45,2	4 9,5	-	-	4,36	
	Rata-rata skor variabel							4,51

Sumber; Data diolah 2021

Tabel 5.7 menunjukkan indikator yang membentuk variabel motivasi adalah pernyataan (1) Berkualifikasi pendidikan S1/D4 dengan rata-rata skor 4,71 atau kategori sangat baik (2) Memiliki sertifikat pendidik dengan rata-rata skor 4,45 atau kategori sangat baik (3) Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di dalam kelas dan membantu mengembangkan potensi dan mengatasi

kekurangan peserta didik dalam belajar dengan rata-rata skor 4,50 atau kategori sangat baik (4) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan dengan rata-rata skor 4,45 atau kategori sangat baik (5) Kemampuan Bapak/Ibu Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik dan Guru menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan rata-rata skor 4,52 atau kategori sangat baik (6) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menggunakan pertanyaan terbuka untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik. Dan secara lengkap pada semua pertanyaan peserta didik untuk menghilangkan kebingungan peserta didik dengan rata-rata skor 4,50 atau kategori sangat baik (7) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu dan melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik penilaian dengan rata-rata skor 4,52 atau kategori sangat baik. (8) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menganalisis hasil penilaian untuk keperluan remedial, pengayaan dan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya dengan rata-rata skor 4,43 atau kategori sangat baik (9) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menghargai dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam beretika dengan rata-rata skor 4,60 atau kategori sangat baik (10) Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperilaku sopan dalam

berbiara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat dengan rata-rata skor 4,69 atau kategori sangat baik (11) Kemampuan Bapak/Ibu Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik, orang tua dan teman sejawat, Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah dengan rata-rata skor 4,67 atau kategori sangat baik (12) Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu dengan rata-rata skor 4,57 atau kategori sangat baik (13) Jika harus meninggalkan kelas, Bapak/Ibu Guru mengaktifkan peserta didik dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran serta meminta guru piket untuk mengawasi kelas dengan rata-rata skor 4,36 atau kategori sangat baik (14) Kemampuan Bapak/Ibu Guru melakukan pemetaan standar kompetensi, kompetensi dasar, materi yang dianggap sulit, alokasi waktu serta rencana pembelajaran dengan rata-rata skor 4,48 atau kategori sangat baik (15) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran dengan rata-rata skor 4,40 atau kategori sangat baik (16) Bapak/Ibu Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerja Bapak/Ibu Guru dengan rata-rata skor 4,45 atau kategori sangat baik (17) Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerja untuk mengembangkan keprofesian selanjutnya dan melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi dan mengikuti kegiatan ilmiah dengan rata-rata skor 4,38 atau kategori sangat

baik (18) Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dengan rata-rata skor 4,40 atau kategori sangat baik (19) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat, serta berkontribusi positif dalam berbagai diskusi terkait dengan pekerjaan dengan rata-rata skor 4,71 atau kategori sangat baik (20) Kemampuan Bapak/Ibu Guru berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatian hanya pada kelompok tertentu dengan rata-rata skor 4,64 atau kategori sangat baik (21) Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tuanya dengan rata-rata skor 4,55 atau kategori sangat baik (22) Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah atau masyarakat dengan rata-rata skor 4,36 atau kategori sangat baik

Adapun rata-rata dari seluruh pernyataan indikator variabel Mutu Guru adalah 4,51 atau kategori sangat baik. Hal ini berarti Mutu Guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng tergolong sangat baik.

### **5.1.3. Uji Prasyarat**

#### **1) Analisis Uji Validasi dan Realibilitas**

Uji validitas dan realibilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau alat yang digunakan meneliti benar-benar mencerminkan variable atau atribut yang diteliti.



## a. Uji Validitas.

Analisis uji validitas ini dilakukan dengan cara mencari nilai korelasi *Product Moment (Pearson)* antara tiap item dengan skor total dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % dan derajat kebebasan ( $dk=n-2$ ) yaitu  $dk=42-2$ . Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,3$ . Butir pernyataan dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Butir pernyataan dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$ .

Tabel 5.8 Hasil Uji validitas

Variabel	Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,754	0,3	Valid
	2	0,547	0,3	Valid
	3	0,728	0,3	Valid
	4	0,805	0,3	Valid
	5	0,792	0,3	Valid
	6	0,704	0,3	Valid
	7	0,689	0,3	Valid
	8	0,706	0,3	Valid
	9	0,685	0,3	Valid
	10	0,649	0,3	Valid
	11	0,809	0,3	Valid
	12	0,669	0,3	Valid
Supervisi	13	0,413	0,3	Valid
	14	0,504	0,3	Valid
	15	0,683	0,3	Valid
	16	0,639	0,3	Valid
	17	0,801	0,3	Valid
	18	0,411	0,3	Valid
	19	0,684	0,3	Valid
	20	0,795	0,3	Valid
	21	0,631	0,3	Valid
	22	0,388	0,3	Valid

	23	0,436	0,3	Valid
	24	0,546	0,3	Valid
	25	0,71	0,3	Valid
Motivasi	26	0,741	0,3	Valid
	27	0,581	0,3	Valid
	28	0,787	0,3	Valid
	29	0,821	0,3	Valid
	30	0,488	0,3	Valid
	31	0,693	0,3	Valid
	32	0,774	0,3	Valid
	33	0,674	0,3	Valid
Mutu Guru	34	0,535	0,3	Valid
	35	0,650	0,3	Valid
	36	0,649	0,3	Valid
	37	0,816	0,3	Valid
	38	0,66	0,3	Valid
	39	0,774	0,3	Valid
	40	0,733	0,3	Valid
	41	0,712	0,3	Valid
	42	0,646	0,3	Valid
	43	0,703	0,3	Valid
	44	0,524	0,3	Valid
	45	0,624	0,3	Valid
	46	0,587	0,3	Valid
	47	0,760	0,3	Valid
	48	0,743	0,3	Valid
	49	0,678	0,3	Valid
	50	0,748	0,3	Valid
	51	0,551	0,3	Valid
	52	0,575	0,3	Valid
	53	0,505	0,3	Valid
	54	0,801	0,3	Valid
	55	0,708	0,3	Valid

Sumber; Data diolah 2021

Berdasarkan table di atas (table V.8) dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan tentang kepemimpinan, supervise, motivasi, dan mutu guru. Semua butir pernyataan mempunyai nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  0,3 sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

#### b. Uji Realibilitas

Pengujian realibilitas instrument dilakukan dengan cara menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%.

Hasil Uji realibilitas dapat dilihat pada table V.9 berikut ini

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,911	Reliabel
Supervisi	0,846	Reliabel
Motivasi	0,847	Reliabel
Mutu guru	0,940	Reliabel

Sumber; Data diolah 2021

Berdasarkan uji realibilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha variable* Kepemimpinan, supervise, motivasi, dan mutu guru berturut-turut sebesar, 0,911, 0,846, 0,847, 0,94 lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan butir-butir instrument penelitian tersebut reliabel.

#### 2) Uji Asumsi Klasik

##### A. Uji normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas pada dalam penelitian ini dilakukan dengan nilai *unstandardized residual* dari model regresi dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogrov-*

*Smirnov Test*. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*. Pengukuran dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai *alpha* yang ditentukan yaitu 5%, sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-tailed)* > 0,05 maka disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel V.10 berikut

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.533299387734
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.928

Sumber; Data diolah 2021

Berdasarkan hasil pengujian data sebagaimana terlampir pada table V.10 di atas menghasilkan asymptotic significance  $\geq 0,05$  ( $0,928 \geq 0,05$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

#### B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara melakukan pengujian ini dengan menggunakan metode *Glejser* dengan membandingkan nilai sig-t dengan 0,05. Jika sig-t<sub>hitung</sub> lebih kecil dari 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas. Begitu juga sebaliknya. Jika nilai sig-t<sub>hitung</sub> lebih

besar dari 0,05 maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji *Glejser* dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 5.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	9.725	5.332		1.824	.076
	kepemimpinan	.138	.083	.311	1.666	.104
	Supervise	-.008	.138	-.014	-.059	.953
	Motivasi	-.389	.205	-.473	-1.896	.066

a Dependent Variable: Abs\_res

Sumber; Data diolah 2021

Dari hasil heteroskedastisitas terhadap masing-masing variabel independen diperoleh  $p\text{-value}(\text{sig-t}) > 0,05$ , dimana sig-t, kepemimpinan, supervise, dan motivasi masing-masing, 0,104, 0,953, dan 0,066 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen.

### C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonialitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  dengan tingkat kolonieritas 0.50, dan iktisar hasil multikolinieritas pada variabel bebas dapat ditunjukkan pada tabel V.12 berikut:

Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tollerance	VIF	Keterangan
----------	------------	-----	------------

Kepemimpinan	0,639	1,565	Tidak terjadi multikolinieritas
Supervise	0,401	2,497	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	0,358	2,796	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber; Data diolah 2021

Hasil perhitungan analisis pada table diatas menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variable independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

### 3) Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas sebuah pernyataan yang dirumuskan. Oleh karena itu hipotesis ini harus di uji kebenarannya secara empiris. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan uji t, untuk uji hipotesis pertama, sedangkan untuk hipotesis yang kedua menggunakan teknik regresi berganda atau uji F. Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Pengujian hipotesis pertama

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Kepemimpinan, supervisi, dan Motivasi) terhadap variabel terikat (mutu guru) secara parsial. Untuk melakukan pengujian ini kita akan menggunakan uji t dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil olah datanya dapat kita lihat pada table berikut.

Tabel 5.13 Hasil Uji t

Variabel	<i>Koefisien regresi</i>	t hitung	Sig-t	Keterangan
Konstanta	4,043	0,461	0,648	

Kepemimpinan	-0,283	-2,073	0,045	Signifikan
Supervise	0,576	2,533	0,016	Signifikan
Motivasi	2,100	6,221	0,000	Signifikan

Sumber; Data diolah 2021

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada tabel diatas, dengan tarif signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-k-1 = 42 - 3 - 1 = 38$ . Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,024

Untuk variable Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,073 < -2,024$ ) di ruas kiri dan nilai sig-t lebih kecil dari 0,05 ( $0,045 \leq 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap mutu guru.

Untuk variable Supervisi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,533 > 2,024$ ) dan nilai sig-t lebih kecil dari 0,05 ( $0,016 < 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa supervisi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap mutu guru.

Untuk variable Motivasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,221 > 2,024$ ) dan nilai sig-t lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap mutu guru.

## 2. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (Kepemimpinan, supervisi, dan Motivasi) terhadap variabel terikat (mutu guru) secara bersama-sama. Untuk melakukan pengujian ini kita akan

menggunakan analisis regresi berganda dan uji f dengan menggunakan bantuan SPSS. Hasil olah datanya dapat kita lihat pada table berikut.

Tabel 5.14 Hasil Uji regresi berganda  
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4,043	8,776		,461	,648
	kepemimpinan	-,283	,136	-,188	-2,073	,045
	Supervisi	,576	,227	,290	2,533	,016
	Motivasi	2,100	,338	,754	6,221	,000
F hitung		50,775				
R square		0,800				
Multiple R		0,895				
Sig f		0,000				

Dependent Variable: mutu guru

Sumber; Data diolah 2021

Dari tabel diatas dapat di modelkan persamaan regresi dari penelitian ini sebagaimana bentuk umumnya sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sehingga kita peroleh persamaan regresinya

$$Y = 4,043 - 0,283X_1 + 0,576 X_2 + 2,1 X_3$$

Dari table 5.14 di atas diperoleh  $f_{hitung} < t_{tabel}$  ( $50,775 < 3,24$ ) dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan signifikansi-f lebih kecil dari taraf signignifikansi 0,05 yang ditoleris ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan, supervisi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap mutu guru.



Dengan memperhatikan nilai koefisien dari variable bebas  $X_1$  pada persamaan regresi yang ada maka nilai konstanta dan pengaruh terhadap nilai  $Y$  dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta  $a$  sebesar 4,043 ini berarti bahwa jika Kepemimpinan ( $X_1$ ), Supervisi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) tidak ada atau bernilai 0 maka mutu guru bernilai sebesar 4,043
- b. Nilai Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar -0,283, ini berarti bahwa jika variabel supervisi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) nilainya tetap dan kepemimpinan ( $X_1$ ) naik 1% maka mutu guru akan menurun sebesar 0,283.
- c. Nilai Koefisien regresi variabel Supervisi ( $X_2$ ) sebesar 0,576, ini berarti bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) nilainya tetap dan supervisi ( $X_2$ ) naik 1% maka mutu guru akan meningkat sebesar 0,576.
- d. Nilai Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar 2,1, ini berarti bahwa jika variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan supervisi ( $X_2$ ) nilainya tetap dan motivasi ( $X_3$ ) naik 1% maka mutu guru akan meningkat sebesar 2,1.

Dari table V.14 di atas diperoleh  $f_{hitung} < t_{tabel}$  ( $50,775 < 3,24$ ) dengan taraf signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan signifikansi- $f$  lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang ditoleris ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan, supervise, dan motivasi secara bersama-sama terhadap mutu guru.

### 3. Pengujian hipotesis ketiga.

Pengujian hipotesis ketiga ini dilakukan untuk mengetahui variable yang paling memiliki pengaruh positive signifikan terhadap variable dependen. Untuk mengetahui hal ini maka kita harus mengetahui nilai SE (sumbangan efektif dari masing-masing variable dependen. Untuk menghitung sumbangan efektif dari masing masing variabel bebas dapat di lihat dari table 5.15 berikut.

Tabel 5.15 Hasil Uji regresi berganda

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	SE	
1 (Constant)	4,043	,461	,648		
kepemimpinan	-,283	-2,073	,045	-7,7	
Supervisi	,576	2,533	,016	22,4	
Motivasi	2,100	6,221	,000	65,3	
F hitung	50,775				
R square	0,800				
Multiple R	0,895				
Sig f	0,000				

a Dependent Variable: mutu guru

Sumber; Data diolah 2021

Dari tabel 5.15 di atas diperoleh nilai Sumbangan efektif (SE) untuk variabel kepemimpinan sebesar -7,7 %, karena nilai sumbangan ini adalah nilai mutlak maka negatifnya diabaikan. Sedangkan sumbangan efektif variabel supervise sebesar 22,4%, dan sumbangan efektif variabel motivasi sebesar 65,3%. Sehingga dapat di simpulkan bahwa yang mempunyai pengaruh paling besar atau memberikan pengaruh positif terbesar adalah variabel motivasi.

## 5.2 Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, supervise, dan motivasi terhadap mutu guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Dan mengetahui mana variabel independen

(kepemimpinan, supervise, dan motivasi) yang memberikan pengaruh positif terbesar. Dari hasil uji data dan analisis maka pembahasan dari penelitian ini sebagai berikut.

### **5.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Mutu Guru**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Dimana kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap mutu guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,283 menyatakan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan turun sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan mutu guru sebesar 0,283 satuan., begitupula sebaliknya. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,045 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,073 < -2,024$ ) di ruas kiri hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan kepemimpinan terhadap mutu guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Aminuddin (2017) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan penelitian Salaman (2007) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, cara berkomunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan pengendalian emosi seorang pemimpin akan menjadikan guru yang dipimpinnya menjadi lebih baik dalam hal mutu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap mutu guru. Walaupun pengaruh negative. Pengaruhnya

bersifat negative artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan menurunkan mutu guru, begitupula jika kepemimpinan menurun maka mutu guru malah akan menjadi baik. Salah satu penyebabnya adalah belum terlalu siapnya para guru dengan model kepemimpinan yang ada di kecamatan tersebut. Hal ini juga dipengaruhi karena anggapan guru berdasarkan kuesioner yang memiliki rata-rata terendah adalah pada poin pernyataan “Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat memimpin sekolah dengan baik serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal dapat menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif serta inovatif bagi pembelajaran peserta didik” hal ini berarti bahwa penilaian terhadap kepala sekolah tentang bagaimana cara kepala sekolah mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal masih kurang dari yang seharusnya. Selain itu tidak terlalu jelasnya penyampaian kepala sekolah terhadap tujuan yang harus di capai oleh guru.

### **5.2.2. Pengaruh Supervisi Terhadap Mutu Guru**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Dimana Supervisi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,576 menyatakan bahwa setiap peningkatan supervisi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan mutu guru sebesar 0,576 satuan. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,016 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,533 > 2,024$ ) hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan supervisi terhadap mutu guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Aminuddin (2017) yang menyatakan bahwa Pengawasan Pengawas Sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Begitu pula dengan

penelitian Salaman (2007) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara supervise klinis terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa Supervisi Pengawas baik akademik maupun manajerial akan menjadikan mutu guru semakin meningkat.

Kemampuan akademik dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan didasari aspek-aspek yang menunjukkan seseorang memiliki kemampuan. Hasil kerja tersebut akan terpenuhi dengan optimal jika standar yang ditetapkan terpenuhi termasuk didalamnya guru menguasai perangkat pembelajaran, penguasaan ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa guru telah siap mengajar. Dapat menerapkan model-model pembelajaran yang cukup bervariasi, model pembelajaran yang bervariasi diharapkan menarik minat peserta didik dalam belajarnya. Dapat menguasai bahan ajar dan mengembangkannya, serta mampu memanfaatkan sumber belajar.

Supervisi merupakan usaha dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

### **5.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Mutu Guru**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dimana motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu guru. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_3$  sebesar 2,100 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan mutu guru sebesar 2,100 satuan. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,221 > 2,024$ ) hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif motivasi terhadap mutu guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Firmawati (2017) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. Artinya motivasi kerja pada guru akan mempengaruhi aktivitas guru di sekolah untuk pencapaian kinerja guru yang maksimal. Motivasi dalam penelitian ini meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang akan dapat mempengaruhi mutu guru sebagaimana hasil penelitian ini.

Ditinjau dari indikator tanggung jawab guru berkomitmen dan bertanggung jawab atas tugasnya, memiliki pola pikir, cara pandang dan pendekatan variatif dalam menyelesaikan permasalahan peserta didik. Indikator prestasi kerja dapat dilihat dari guru giat dalam membenahi perangkat pembelajaran sehingga proses pembelajaran dapat terstruktur karena perencanaan yang matang.

#### **5.2.4. Pengaruh kepemimpinan, supervisi, dan motivasi terhadap mutu guru**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima. Dimana kepemimpinan (X1), Supervisi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap mutu guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$  ( $50,775 < 3,24$ ) dengan taraf sig-t  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ).

Hal ini berarti dengan ketiga variabel independen tersebut mampu meningkatkan mutu guru sebesar 80 persen sebagaimana nilai  $r$  square yang diperoleh pada analisis data sebesar 0,800. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardono (2017) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan supervisi berpengaruh terhadap motivasi kerja, serta kepemimpinan, supervisi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

#### **5.2.5. Analisis Variabel yang paling berpengaruh terhadap mutu guru**

Masing-masing variabel independen punya peran terhadap tumbuhnya mutu guru, tapi dalam penelitian ini diperoleh bahwa peran ketiga variabel independen menyumbang efektif sebesar 80 persen dan sisa 20 persen disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kesempatan kali ini. Ini terlihat dari nilai  $R$  square sebesar 0,800.

Hasil penelitian dengan mencari nilai Sumbangan Eektif dari masing-masing variabel independen (kepemimpinan, supervisi, dan motivasi) menyumbangkan masing-masing sebesar 7,7 persen, 22,4 persen, dan 65,3 persen.

Sumbangan eektif 22,4 dari supervisi lebih besar dari pada sumbangan eektif dari kepemimpinan yang sebesar 7,7 persen, serta sumbangan terbesar diberikan oleh motivasi sebanyak 65,3 persen. Ini menunjukkan bahwa dengan tingginya motivasi para guru maka akan memberikan dampak sebesar 65,3 persen terhadap peningkatan mutu guru.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Sardiman (2011:80) yang mengemukakan bahwa suatu kesulitan dan hambatan sebenarnya banyak bergantung pada keadaan dan sikap lingkungan. Karenanya peran kepala sekolah

dalam memotivasi guru sangat penting dalam menciptakan kondisi-kondisi tertentu yang lebih kondusif bagi mereka untuk berusaha agar memperoleh keunggulan.





## **BAB VI**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **VI.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan parsial terhadap mutu guru
2. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap mutu guru
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan parsial terhadap mutu guru
4. Kepemimpinan, Supervisi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap mutu guru
5. Yang memiliki pengaruh positif terbesar terhadap mutu guru adalah variabel motivasi

#### **VI.2. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini maka implikasi dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Dalam peningkatan mutu guru maka diperlukan Kepemimpinan, Supervisi, dan motivasi yang baik
2. Dibutuhkan motivasi yang besar agar peningkatan mutu guru semakin besar pula.

#### **VI.3. Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis memberikan saran untuk

1. Kepala sekolah dan pengawas di kecamatan gantarang agar kiranya memaksimalkan motivasi terhadap guru yang berada di sekolah yang

dipimpin dikarenakan berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa motivasi yang besar akan menjadikan mutu guru semakin meningkat.

2. Guru, agar kiranya meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik sehingga kedepan mutu pendidikan di Bantaeng terkhusus di kecamatan Gantarang dapat semakin meningkat
3. Bagi peneliti, berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa R square sebesar 0,800 menunjukkan besar pengaruh kepemimpinan, supervise, dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi mutu guru di Kec. Gantarangekeke, ini berarti ada variabel lain sebesar 20% yang mempengaruhi mutu guru, sehingga kami harap para peneliti mampu menemukan yang 20 persen itu.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis dan Nurhayati. 2012. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Ahmad Barizi & Muhammad Idris. 2009. *Menjadi Guru Unggul*. Jogjakarta: AR\_RUZZ Media Group
- Alma, Buchari. 2008. *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung: Alfabeta.
- Akmal Hawi. 2014. *Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ames. 2002. *Leadership effectiveness, leadership style and employee readiness*. California: Leadership & Organization Development Journal Vol. 26 No.4
- Axelrod, A. 2003. *Patton Leadership*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arief Budi Wuriyanto. (tt). *Manajemen Berbasis Sekolah*.
- Arikumnto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Binti Maunah. 2009. *Supervisi Pendidikan Islam. Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Teras.
- Dedi Mulyasana. 2012. *Pendidikan Bermutu dan berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Depdiknas RI. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional.
- Dewi Puspita Sari. 2013. *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap mutu pendidikan di gugus rama 2 upt disdikpora kecamatan kembang kabupaten jepara*. jurnal JMP, IKIP PGRI Semarang. Volume 2 Nomor 1.
- Edward Sallis. 2011. *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta: IRCiSoD.

- E. Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fiedler, Fred E. A. 2014. *Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGrawHill.
- Firmawati. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. <https://core.ac.uk/download/pdf/295355088.pdf> diakses 5 Desember 2020.
- Frans Sudirjo. 2013. *Pengaruh Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi untuk Peningkatan Kinerja Guru*. <http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/86> diakses 5 Desember 2020.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5* Jakarta: Salemba Empat.
- Hardono. Haryono. & Amin Yusuf. 2017. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>. (diakses 7 Maret 2021).
- Idi, Abdullah., &nsafarina , HD.2014 *Sosiologi Pendidikan, Individu, Masyarakat, dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.,
- Jamal Ma'mur Asmani. 2012. *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Jerome S. Arcaro. 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lusiawati, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru*. <http://repository.unpas.ac.id/26577/> (diakses tanggal 28 Desember 2020).
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 020/U/1998 yang menyatakan bahwa pengawas sekolah
- Made Pidarta. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martinis, Yamin, dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mujamil Qomar. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Mukhtar dan Iskandar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: GP Press.
- M Ngalim Purwanto. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nanang Fattah. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ngainun Na'im. 2009. *Menjadi Guru Inspiratif: Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurhadi. 2003. *Pembelajaran Kontekstual dan Penerapannya pada KBK*. Malang: UM Press 20015. *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Kemendikbud(28/7/2017) *Prasyarat awalnya sesuai aturan guru harus berkualifikasi S-1 atau D-4. Guru harus pintar serta berkualitas karena itu dalam rangka menjamin mutu pendidikan yang baik*

- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 20/Permendikbud/782//6/2018/ *Tentang Penguatan Pendidikan Karakter Pada Satuan Pendidikan Formal*
- Piet A. Sahertian. 2000. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sardiman. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta Barat: PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Soewarso Hardjosoedarmo. 2004. *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI.
- Sondang P. Siagian. 1990. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarwan Danim. 2003. *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudarwan Danim. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan Kepemimpinan Jenius (IQ +EQ) Etika, Perilaku, Motivasi, dan Mitos*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharman. 2006. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Sarana Prasana, dan Disiplin Kerja Guru Dengan Mutu Sekolah Pada SMA Negeri 9 Bandar Lampung*. Universitas Lampung: Tesis
- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Salaman. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Supervisi Klinis terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Cilacap*. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pasca Sarjana (S2).
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. Jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- Suranto. 2009. *Manajemen Mutu dalam Pendidikan*. Semarang: CV.Ghyyas Putra.
- Suwardi, Dedi Lazwardi. 2013. *Pengaruh Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di*



- Kecamatan Pasir Sakti Kabupaten Lampung Timur*. Masters thesis, Universitas Lampung.
- Syaiful Sagala. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Pendidik*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsul Ma'arif. 2012. *Guru Profesional Harapan dan Kenyataan*. Semarang: Need's Press.
- Team Pustaka Phoenix. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta Selatan: PT Media Pustaka Phoenix.
- Teguh Handoko. 2000. *Ruang Lingkup Supervisi*. <http://manajemendansupervisipendidikan.blogspot.com>. diakses 5 Desember 2020.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*.
- Tiro, A.M. Sukarna dan Aswi. 2010. *Analisis Jalur*. Makassar: Andira Publisher.s
- Umi Hanik. 2011. *Implementasi TQM dalam peningkatan kualitas pendidikan*. Semarang: RaSAIL Media Group
- Usman Husaini .2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wuriyanto, Arief Budi. *Peran Serta Masyarakat*, (Online), ([http://pjjpgsd.dikti.go.id/file.php/1/repository/dikti/Mata%20Kuliah%20Awal/Manajemen%20Berbasis%20Sekolah/BAC/UNIT\\_4\\_MBS.pdf](http://pjjpgsd.dikti.go.id/file.php/1/repository/dikti/Mata%20Kuliah%20Awal/Manajemen%20Berbasis%20Sekolah/BAC/UNIT_4_MBS.pdf)), Tanpa Tahun, diakses 5 Desember 2020
- Yaslin Ilyas. 2003. *Kiat Sukses Manajemen Tim Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Yukl, Gay. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ke 5. Jakarta: PT. Indeks.
- \_\_\_\_\_. <https://mediaindonesia.com/hut-ri/253558/mutu-guru-fondasi-kualitas-pendidikan>. Diakses tanggal 8 Desember 2020

\_\_\_\_\_, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*

\_\_\_\_\_. 2017. *Indikator Mutu Dalam Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar Dan Menengah.* Kemendikbud.

## RIWAYAT HIDUP



**Hasyim** lahir di Sinjai 09 Maret 1984. Anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari Syage dan Hj Hukma. Penulis menyelesaikan pendidikan formal di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Sinjai pada tahun 1992 dan tamat 1998. Kemudian melanjutkan studi di Madrasa Tsanawiah Swasta Sinjai pada tahun yang sama dan pada tamat 2001. Setelah tamat pada Sekolah Lanjutan Tingkat pertama, Kemudian melanjutkan Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri Sinjai dan tamat pada tahun 2004. Kemudian Pada tahun 2004 penulis terdaftar sebagai salah satu Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri Makassar (UNM) dan menyelesaikan studi pada tahun 2008 dan mendapatkan gelar strata (S1). Kemudian pada tahun 2018 penulis kembali melanjutkan studi pada Program Pascasarjana STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR jurusan Magistern Manajemen konstrasi Pendidikan.

# LAMPIRAN



**Lampiran 1 Data Berdasarkan Identitas Responden**

<b>No</b>	<b>Nama Guru</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Unit kerja</b>	<b>Masa Tugas</b>
1	Husniah, S.Pd., M.Pd. Nip. 19810306 200604 2 024	Wakasek	39 Thn	P	SMPN 1 Gantarangkeke	14 Thn
2	Hj, Nursani, S.Pd. Nip. 19621231 1984 11 2 057	Guru	58 Thn	P	SMPN 1 Gantarangkeke	35 Thn
3	Zainuddin Tahir, S.Pd. Nip. 19680829 200604 1 006	Guru	52 Thn	L	SMPN 1 Gantarangkeke	20 Thn
4	St Harlinah, S.Pd. Nip. 19770709 200801 2 017	Guru	44 Thn	P	SMPN 1 Gantarangkeke	15 Thn
5	Nurhayati, H., S.Pd. Nip. 19790310 200604 2 011	Guru	41 Thn	P	SMPN 1 Gantarangkeke	20 Thn
6	Nur liah, S.Pd., M.Pd. Nip. 19850617 201111 2 001	Guru	35 Thn	P	SMPN 1 Gantarangkeke	10 Thn

7	Hasrul sakka, S.Pd. Nip. 19921015 201903 1 014	Guru	28 Thn	L	SMPN 1 Gantarangkeke	1 Thn
8	A .Ihsan Ismail, SE. MM Nip. 19760924 200801 1 013	Guru	44 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	12 Thn
9	Hj. Samsiah R. S.Pd. Nip. 19690401 199203 2 015	Guru	51 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	29 Thn
10	Supi, S.Pd. Nip. 19651207 199412 1 004	Guru	55 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	23 Thn
11	Dra. Hj. Rosma Nip. 19680202 199702 2 001	Guru	53 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	23 Thn
12	Suparmi, S.Pd. Nip. 19670407 199412 2 001	Guru	52 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	29 Thn
13	Muh. Syahrir, S.Pd.MM Nip. 19680816 200502 1 003	Guru	52 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	22 Thn
14	Muh. Ramli, S.Ag.	Guru	55 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	10 Thn

	Nip. 19550326 200701 1 012					
15	M. Jabir, S.Pd. Nip. 19671231 200701 1 155	Guru	54 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	17 Thn
16	Sitti Rahmah, S.Ag.MM Nip. 19730707 200801 2 006	Guru	45 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	15 Thn
17	HamZah, S.Pd. Nip. 19621109 198603 1 023	Guru	58 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	34 Thn
18	Sri Wahyuni, S.Pd. Nip. 19841107 200903 2 006	Guru	36 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	11 Thn
19	Sitti muhaeminah, S.Pd. Nip. 19841012 200904 2 012	Guru	36 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	11 Thn
20	Syahraini, S.Pd. Nip. 19850612 200101 2 049	Guru	35	P	SMPN 2 Gantarangkeke	7 Thn
21	Rahmah, HS., SS. Nip. 19800506 201408 2 001	Guru	40 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	9 Thn

22	Nur Rahma S.Pd. Nip. 19930405 201903 2 028	Guru	27 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	1 Thn
23	Nirwana, S.Pd. Nip. 19940103 201903 2 035	Guru	26 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	2 thn
24	Iqbal, S.Pd. Nip. 19950405 201903 1 008	Guru	25 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	2 Thn
25	Rinayanti, S.Pd. Nip. 19840507 201101 2 015	Guru	36 Thn	P	SMPN 2 Gantarangkeke	10 Thn
26	Ihtisar Imran, S.Pd. Nip. 19930208 201903 1 014	Guru	28 Thn	L	SMPN 2 Gantarangkeke	2 Thn
27	Diah rezki nanda, S.Pd. Nip. 19900727 201903 2 027	Guru	30 Thn	P	SMPN 3 Gantarangkeke	1 thn
28	Marwah., T., S.Pd.,I. Nip. 19720814 200801 2 010	Wakasek	48 Thn	P	SMPN 3 Gantarangkeke	12 Thn
29	Suryati, R, S.Pd.	Guru	40 Thn	P	SMPN 3 Gantarangkeke	16 Thn



	Nip. 19780425 200801 2 019					
30	Ayu Amaliah, S.Pd. Nip. 19950415 201903 2 011	Guru	25 Thn	P	SMPN 3 Gantarangkeke	1 Thn
31	Rifal Elvin Hamrah, S.Pd. Nip. 19941124 201903 1 009	Guru	26 Thn	L	SMPN 3 Gantarangkeke	1 Thn
32	Farasmita ratna, S.Pd. Nip. 19940326 201903 2 022	Guru	26 Thn	P	SMPN 3 Gantarangkeke	1 hn
33	Dra. Rosmini Nip. 19691111 200604 2 014	Wakasek	51 Thn	P	SMPN 4 Gantarangkeke	20 Thn
34	Fadli Hekman, S.Pd Nip. 19821121 200801 1 006	Guru	38 Thn	L	SMPN 4 Gantarangkeke	17 Thn
35	Rizal Akbar S.Pd Nip. 19861026 200903 1 005	Guru	34 Thn	L	SMPN 4 Gantarangkeke	11 Thn
36	Nurmiati, S.Pd Nip. 19840226 201001 2 020	Guru	36 Thn	P	SMPN 4 Gantarangkeke	10 Thn

37	Awaluddin, S.Pd Nip. 19830710 200903 1 015	Guru	38 Thn	L	SMPN 4 Gantarangkeke	10 Thn
38	Ihzan, S.Pd Nip. 19911220201903 1 014	Guru	29 Thn	L	SMPN 4 Gantarangkeke	1 Thn
39	Sri Wahyuni, S.Pd Nip. 19960415 201903 2 009	Guru	24 Thn	P	SMPN 4 Gantarangkeke	1 Thn
40	Miftahul Khaera, S.Pd Nip. 19950524 201903 2 027	Guru	25 Thn	P	SMPN 4 Gantarangkeke	1 Thn
41	Irawati, S.Pd Nip. 19850203 201903 2 005	Guru	35 Thn	P	SMPN 4 Gantarangkeke	1 Thn
42	Sri Wahyuni, S.Pd Nip. 19880430 201903 2 011	Guru	32 Thn	P	SMPN 4 Gantarangkeke	1 Thn

## Lampiran 2

## Jawaban Kuesioner Kepemimpinan (X1)

Responden	Nomor Pernyataan												total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	57
6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	57
7	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	44
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	57
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	52
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
15	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	52
16	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
17	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	57
18	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	54
20	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
21	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	52
22	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	52
23	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	46
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
25	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
29	4	5	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	46
30	3	5	3	3	2	2	4	4	4	4	3	5	42
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
35	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58

36	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
37	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
39	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
40	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
42	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58





## Lampiran 4

### Jawaban Kuesioner Motivasi (X3)

Responden	Nomor Pernyataan								total
	26	27	28	29	30	31	32	33	
1	4	5	4	4	5	4	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	5	5	4	4	5	5	4	5	37
5	5	5	4	4	5	5	4	5	37
6	5	5	4	4	4	5	4	5	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	4	4	4	4	4	33
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	4	5	5	5	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	4	4	4	5	5	4	4	35
16	5	5	4	4	4	5	4	5	36
17	5	5	4	4	4	4	4	5	35
18	4	4	3	4	4	5	4	4	32
19	5	4	4	4	4	5	4	5	35
20	5	5	4	4	4	4	4	5	35
21	4	4	4	4	5	3	4	4	32
22	5	5	5	5	4	4	5	5	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	5	4	4	4	4	5	34
25	5	5	5	5	4	5	5	5	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	5	33
29	5	4	5	4	5	5	4	4	36
30	5	5	4	4	5	4	4	3	34
31	5	4	4	4	4	4	5	4	34
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	4	5	5	5	5	4	5	38
34	5	5	4	5	5	4	5	5	38
35	5	4	5	5	5	5	5	5	39





**Lampiran 5**

**Jawaban Kuesioner Mutu (Y)**

Responden	Nomor Pernyataan																				Total		
	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53		54	55
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	105
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	100
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	99
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	95
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
9	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	97
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	105
11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	102
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	105
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	92
16	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3	92
17	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	3	93
18	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	100
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	89



## Lampiran 6

### KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

#### “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi Terhadap Mutu Guru SMP Negeri Di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng”

NO	VARIABEL	INDIKATOR	JUMLAH
Kepemimpinan			
1.	Kemampuan mengambil keputusan	Kepala sekolah bijak dalam mengambil keputusan	2
2.	Kemampuan memotivasi	Kepala sekolah dapat memotivasi bawahannya	2
3.	Kemampuan Komunikasi	Kepala sekolah lugas dalam menyampaikan informasi	2
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	Kepala sekolah tegas dalam mengambil keputusan	2
5.	Tanggung jawab	Kepala sekolah amanah dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah	2
6.	Kemampuan mengendalikan emosional	Kepala sekolah membina hubungan baik dengan rekan-rekan pendidik	2
Supervisi pengawas			
7.	Akademik	kemampuan pengawas sekolah dalam rangka mempertinggi kualitas hasil belajar siswa	6
8.	Manajerial	kemampuan pengawas sekolah dalam melaksanakan pengawasan manajerial yakni menilai dan membina kepala sekolah dan tenaga kependidikan lain yang ada disekolah dalam mempertinggi kualitas pengelolaan dan admistrasi sekolah.	7
Motivasi			

9.	Tanggung jawab	Pendidik bertanggung jawab atas tugasnya	2
10.	Prestasi kerja	Pendidik giat dan menguasai berbagai metode pembelajaran	2
11.	Peluang untuk maju	Pendidik mampu memanfaatkan peluang pengembangan diri	2
12.	Pengakuan atas kinerja	Kepala sekolah menghargai pekerjaan bawahannya	2
<b>Mutu guru</b>			
13.	Berkualifikasi minimal S1/D4	Berkualifikasi minimal S1/D4	1
14.	Bersertifikat pendidik	Bersertifikat pendidik	1
15.	Berkompetensi paedagogik minimal baik	Pendidik memiliki kompetensi paedagogik yang baik	6
16.	Berkompetensi kepribadian minimal baik	Pendidik memiliki kompetensi kepribadian yang baik	5
17.	Berkompetensi professional minimal baik	Pendidik memiliki kompetensi professional yang baik	5
18.	Berkompetensi sosial minimal baik	Pendidik memiliki kompetensi sosial yang baik	4
<b>Jumlah</b>			<b>55</b>

## Lampiran 7

### KUESIONER PENELITIAN TESIS

#### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas, dan Motivasi Terhadap Mutu Guru SMP Negeri Di Kecamatan Gantaragkeke Kabupaten Bantaeng**

##### **I. Pengantar**

Angket ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang objektif dan akurat serta mengetahui respon Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan sekolah, terkait pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, supervise pengawas dan motivasi terhadap mutu guru SMP Negeri di Kecamatan Gantaragkeke Kabupaten Bantaeng, dalam rangka penyusunan tesis untuk Menyelesaikan Program Magister Jurusan Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.

Untuk itu diharapkan bantuan dan kerja sama bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini dengan harapan kuesioner ini diisi dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran tentang fenomena yang diteliti.

Demikian penyempaaian harapan dan harapan peneliti, atas bantuan kesulitan, serta kerja sama bapak/ibu/ saudara (i) dalam mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih.

##### **II. Identitas Responden**

Nama :  
Jabatan :  
Usia :  
Jenis kelamin : L/P \*  
Unit kerja :  
Masa tugas :

\*) Coret yang tidak perlu

##### **III. Petunjuk pengisian**

Untuk memudahkan pengisian angket ini perhatikanlah petunjuk penggunaan sebagai berikut:

- a. Isilah identitas saudara(i) pada tempat yang disediakan.
- b. Isilah setiap pernyataan dan pertanyaan yang sesuai dengan kondisi anda. Pertimbangkan setiap pertanyaan secara terpisah dan temukan kebenarannya. Jawaban anda jangan dipengaruhi oleh jawaban terhadap pernyataan lain.

- c. Jawablah pertanyaan dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia.
- d. Berilah tanda cek (√) pada jawaban saudara(i) dikolom jawaban dengan keterangan jawaban sebagai berikut:
- SS = Sangat Setuju = 5  
 S = Setuju = 4  
 CS = Cukup Setuju = 3  
 TS = Tidak Setuju = 2  
 STS = Sangat tidak Setuju = 1
- e. Bila ada sesuatu yang kurang jelas mohon untuk ditanyakan,
- f. Angket ini tidak berpengaruh terhadap penilaian saudara(i)
- g. Idetitas saudara(i) akan dirahasiakan.

### ANGKET PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Kepemimpinan</b>						
<b>a. Kemampuan Mengambil Keputusan.</b>						
1	Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap terbuka menerima kritik dan saran dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin					
2	Kepala Sekolah Bapak/Ibu bersikap teliti, cermat, hati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan dan mampu mengkonfirmasi masalah untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut					
<b>b. Kemampuan Memotivasi</b>						
3	Kepala sekolah menentukan tujuan yang hendak dicapai oleh guru					
4	Kepala sekolah memberikan apresiasi untuk setiap pencapaian kerja					
<b>c. Kemampuan Komunikasi</b>						
5	Kepala sekolah menyampaikan informasi dengan gaya Bahasa yang mudah dipahami oleh guru.					
6	Guru dapat menerima dengan mudah informasi yang disampaikan kepala sekolah tentang tugas-tugas yang diberikan.					
<b>d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						

7	Kepala sekolah menunjukkan sikap tegas dihadapan bawahannya					
8	Kepala sekolah konsisten terhadap keputusan bersama					
<b>e. Tanggung Jawab</b>						
9	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat pemimpin sekolah dengan baik serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal dapat menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif serta inovatif bagi pembelajaran peserta didik					
10	Kepala Sekolah Bapak/Ibu dapat menyusun program perencanaan dan pengembangan tugas kependidikan amanah dan tanggung jawab dalam memimpin sekolah.					
<b>f. Kemampuan Mengendalikan Emosional</b>						
11	Kepala sekolah membina hubungan baik antara sesama guru dan Pemecahan masalah, dilakukan dengan tidak emosional.					
12	Tenang dalam menghadapi konflik sesama rekan kerja.					
<b>Supervisi Pengawas</b>						
<b>a. Akademik</b>						
13	Pengawas Sekolah memantau pelaksanaan kurikulum Pembelajaran, perangkat pembelajaran yang digunakan dan memeriksa kehadiran guru dan kepala sekolah.					
14	Pengawas Sekolah memberikan petunjuk mengenai cara mengajar yang baik kepada guru, melakukan observasi selama berlangsung kegiatan pembelajaran di kelas dan menegur apabila ada kesalahan selama proses pembelajaran.					
15	Pengawas Sekolah mengamati kepribadian guru, Kepala Sekolah dan memberikan nasehat dalam meningkatkan kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik dan sosial					

16	Pengawas Sekolah memonitor standar mutu hasil belajar, pengadaan dan pemanfaatan sumber belajar dan pelaksanaan ujian					
17	Pengawas Sekolah mengkoordinir pengadaan sumber Belajar, peningkatan kemampuan profesi guru dan mengamati kegiatan ekstrakurikuler.					
18	Pengawas Sekolah membuat pelaporan dan tindak lanjut dalam pengawasan kinerja guru pada kegiatan Pembelajaran dan kemajuan belajar siswa.					
<b>b. Manajerial</b>						
19	Pengawas Sekolah mengawasi penyusunan kurikulum, penyelenggaraan administrasi dan kinerja Kepala Sekolah dan staf di sekolah Sekolah					
20	Pengawas Sekolah mengawasi kemajuan pelaksanaan pendidikan di sekolah dan mengawasi kerjasama sekolah dengan Masyarakat					
21	Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah dalam melakukan inovasi di sekolah					
22	Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi Professional dan saran kepada staf sekolah dalam melakukan tugas administrasi					
23	Pengawas Sekolah memberi nasehat dan saran kepada Kepala Sekolah mengenai kesejahteraan sekolah					
24	Pengawas Sekolah memonitor manajemen, kemajuan sekolah dan pengembangan mutu SDM					
25	Pengawas Sekolah melaporkan dan memberi tindak lanjut mengenai kinerja Kepala Sekolah, staf sekolah, standar mutu dan inovasi pendidikan di sekolah					
<b>Motivasi</b>						



<b>a. Tanggung jawab</b>						
26	Guru bekerja sesuai komitmen dan bertanggungjawab					
27	Guru memiliki pola pikir, cara pandang, dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan peserta didik					
<b>b. Prestasi Kerja</b>						
28	Giat menyusun prangkat pembelajaran dengan baik dan benar					
29	Penyampaian informasi kepada peserta didik tepat sasaran dan mudah dipahami dan dapat menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi					
<b>c. Peluang untuk maju</b>						
30	Kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan dan mendukung pendidikan bawahannya					
31	Kepala sekolah mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
<b>d. Pengakuan atas kinerja</b>						
32	Guru mampu mengembangkan materi pelajaran dan mampu memberikan materi yang mutakhir (kesesuaian dengan perkembangan terakhir dalam bidangnya)					
33	Kepala sekolah menghargai pekerjaan bawahannya					
<b>Mutu Guru</b>						
<b>a. Berkualifikasi minimal S1/D4</b>						
34	Berkualifikasi pendidikan S1/D4					
<b>b. Bersertifikat pendidik</b>						
35	Memiliki sertifikat pendidik					
<b>c. Berkompetensi pedagogik minimal baik</b>						
36	Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di dalam kelas dan membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik dalam belajar					

37	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun rencana pembelajaran sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan					
38	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik dan Guru menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan					
39	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menggunakan pertanyaan terbuka untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik. Dan secara lengkap pada semua pertanyaan peserta didik untuk menghilangkan kebingungan peserta didik					
40	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu dan melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik penilaian.					
41	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menganalisis hasil penilaian untuk keperluan remedial, pengayaan dan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya					
<b>d. Berkompetensi kepribadian minimal baik</b>						
42	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menghargai dan mengamalkan nilai-nilai Pancasila dalam beretika					
43	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperilaku sopan dalam berbiara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua dan teman sejawat					
44	Kemampuan Bapak/Ibu Guru bersikap dewasa dalam menerima masukan dari					

	peserta didik, orang tua dan teman sejawat, Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah					
45	Kemampuan Bapak/Ibu Guru mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu					
46	Jika harus meninggalkan kelas, Bapak/Ibu Guru mengaktifkan peserta didik dengan melakukan halhal produktif terkait dengan mata pelajaran serta meminta guru piket untuk mengawasi kelas					
<b>e. Berkompetensi profesional minimal baik</b>						
47	Kemampuan Bapak/Ibu Guru melakukan pemetaan standar kompetensi, kompetensi dasar, materi yang dianggap sulit, alokasi waktu serta rencana pembelajaran					
48	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran					
49	Bapak/Ibu Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masukan dari kolega atau hasil penilaian proses pembelajaran sebagai bukti yang menggambarkan kinerja Bapak/Ibu Guru					
50	Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan bukti gambaran kinerja untuk mengembangkan keprofesian selanjutnya dan melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi dan mengikuti kegiatan ilmiah					
51	Kemampuan Bapak/Ibu Guru memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)					
<b>f. Berkompetensi sosial minimal baik</b>						
52	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat, serta berkontribusi positif dalam berbagai diskusi terkait dengan pekerjaan					

53	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatian hanya pada kelompok tertentu					
54	Kemampuan Bapak/Ibu Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan dan potensi peserta didik kepada orang tuanya					
55	Kemampuan Bapak/Ibu Guru berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah atau masyarakat					

**Jika ada hal-hal yang ingin ditambahkan dari indikator peningkatan mutu guru silahkan isi pada kolom yang telah disediakan berikut ini.**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Terima kasih atas kesediaan Saudara(i) mengisi Kuesioner Penelitian ini...*

## Lampiran 8 Uji Validitas Item ( $r > 0.304$ )

### 1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN

		Correlations												
		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	total
p1	Pearson Correlation	1	.279	.542**	.606**	.699**	.555**	.387*	.381*	.500**	.369*	.760**	.364*	.754**
	Sig. (2-tailed)		.073	.000	.000	.000	.000	.011	.013	.001	.016	.000	.018	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p2	Pearson Correlation	.279	1	.284	.375*	.305*	.233	.492**	.415**	.396**	.405**	.214	.399**	.547**
	Sig. (2-tailed)	.073		.068	.014	.050	.138	.001	.006	.010	.008	.174	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p3	Pearson Correlation	.542**	.284	1	.588**	.580**	.580**	.450**	.447**	.394**	.258	.589**	.343*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.068		.000	.000	.000	.003	.003	.010	.099	.000	.026	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p4	Pearson Correlation	.606**	.375*	.588**	1	.603**	.545**	.382*	.561**	.526**	.403**	.666**	.579**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000		.000	.000	.013	.000	.000	.008	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p5	Pearson Correlation	.699**	.305*	.580**	.603**	1	.817**	.513**	.448**	.308*	.358*	.695**	.377*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.000	.000		.000	.001	.003	.047	.020	.000	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p6	Pearson Correlation	.555**	.233	.580**	.545**	.817**	1	.575**	.448**	.177	.297	.511**	.160	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.138	.000	.000	.000		.000	.003	.263	.056	.001	.311	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p7	Pearson Correlation	.387*	.492**	.450**	.382*	.513**	.575**	1	.562**	.341*	.537**	.310*	.344*	.689**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.003	.013	.001	.000		.000	.027	.000	.045	.026	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p8	Pearson Correlation	.381*	.415**	.447**	.561**	.448**	.448**	.562**	1	.391*	.475**	.503**	.415**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.013	.006	.003	.000	.003	.003	.000		.010	.001	.001	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p9	Pearson Correlation	.500**	.396**	.394**	.526**	.308*	.177	.341*	.391*	1	.612**	.589**	.708**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.010	.000	.047	.263	.027	.010		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p10	Pearson Correlation	.369*	.405**	.258	.403**	.358*	.297	.537**	.475**	.612**	1	.414**	.477**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.016	.008	.099	.008	.020	.056	.000	.001	.000		.006	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p11	Pearson Correlation	.760**	.214	.589**	.666**	.695**	.511**	.310*	.503**	.589**	.414**	1	.652**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.174	.000	.000	.000	.001	.045	.001	.000	.006		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p12	Pearson Correlation	.364*	.399**	.343*	.579**	.377*	.160	.344*	.415**	.708**	.477**	.652**	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.018	.009	.026	.000	.014	.311	.026	.006	.000	.001	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
total	Pearson Correlation	.754**	.547**	.728**	.805**	.792**	.704**	.689**	.706**	.685**	.649**	.809**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. VALIDITAS SUPERVISI

Correlations

		p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	total
p13	Pearson Correlation	1	.301	.231	.171	.264	.258	.265	.171	.147	.045	-.047	.111	.290	.413**
	Sig. (2-tailed)		.052	.142	.279	.091	.100	.089	.279	.354	.779	.766	.484	.063	.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p14	Pearson Correlation	.301	1	.344*	.443**	.409**	.087	.202	.363*	.069	-.126	-.076	.326*	.396**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.052		.026	.003	.007	.582	.199	.018	.664	.426	.634	.035	.009	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p15	Pearson Correlation	.231	.344*	1	.486**	.528**	.317*	.237	.569**	.372*	.326*	.316*	.213	.259	.683**
	Sig. (2-tailed)	.142	.026		.001	.000	.041	.131	.000	.015	.035	.042	.176	.098	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p16	Pearson Correlation	.171	.443**	.486**	1	.578**	.262	.359*	.519**	.028	.126	.175	.214	.392*	.639**
	Sig. (2-tailed)	.279	.003	.001		.000	.094	.020	.000	.862	.426	.267	.173	.010	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p17	Pearson Correlation	.264	.409**	.528**	.578**	1	.331*	.654**	.578**	.327*	.072	.112	.519**	.631**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.091	.007	.000	.000		.032	.000	.000	.034	.652	.480	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p18	Pearson Correlation	.258	.087	.317*	.262	.331*	1	.175	.262	.211	.096	.162	-.098	.095	.411**
	Sig. (2-tailed)	.100	.582	.041	.094	.032		.268	.094	.180	.544	.304	.537	.548	.007
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p19	Pearson Correlation	.265	.202	.237	.359*	.654**	.175	1	.599**	.414**	.214	.076	.394**	.566**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.089	.199	.131	.020	.000	.268		.000	.006	.173	.634	.010	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p20	Pearson Correlation	.171	.363*	.569**	.519**	.578**	.262	.599**	1	.511**	.214	.374*	.394**	.479**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.279	.018	.000	.000	.000	.094	.000		.001	.173	.015	.010	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p21	Pearson Correlation	.147	.069	.372*	.028	.327*	.211	.414**	.511**	1	.517**	.582**	.372*	.452**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.354	.664	.015	.862	.034	.180	.006	.001		.000	.000	.015	.003	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p22	Pearson Correlation	.045	-.126	.326*	.126	.072	.096	.214	.214	.517**	1	.469**	.014	.138	.388*
	Sig. (2-tailed)	.779	.426	.035	.426	.652	.544	.173	.173	.000		.002	.929	.385	.011
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p23	Pearson Correlation	-.047	-.076	.316*	.175	.112	.162	.076	.374*	.582**	.469**	1	.202	.191	.436**
	Sig. (2-tailed)	.766	.634	.042	.267	.480	.304	.634	.015	.000	.002		.200	.226	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p24	Pearson Correlation	.111	.326*	.213	.214	.519**	-.098	.394**	.394**	.372*	.014	.202	1	.528**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.484	.035	.176	.173	.000	.537	.010	.010	.015	.929	.200		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p25	Pearson Correlation	.290	.396**	.259	.392*	.631**	.095	.566**	.479**	.452**	.138	.191	.528**	1	.710**
	Sig. (2-tailed)	.063	.009	.098	.010	.000	.548	.000	.001	.003	.385	.226	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
total	Pearson Correlation	.413**	.504**	.683**	.639**	.801**	.411**	.684**	.795**	.631**	.388*	.436**	.546**	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.011	.004	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### 3. VALIDITAS MOTIVASI

#### Correlations

		p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	jumlah
p26	Pearson Correlation	1	.409**	.429**	.441**	.378*	.571**	.469**	.472**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.007	.005	.003	.014	.000	.002	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p27	Pearson Correlation	.409**	1	.255	.344*	.221	.328*	.378*	.344*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.007		.104	.026	.159	.034	.014	.026	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p28	Pearson Correlation	.429**	.255	1	.784**	.316*	.417**	.652**	.481**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.005	.104		.000	.041	.006	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p29	Pearson Correlation	.441**	.344*	.784**	1	.304	.419**	.760**	.496**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.003	.026	.000		.050	.006	.000	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p30	Pearson Correlation	.378*	.221	.316*	.304	1	.253	.249	.019	.488**
	Sig. (2-tailed)	.014	.159	.041	.050		.106	.111	.903	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p31	Pearson Correlation	.571**	.328*	.417**	.419**	.253	1	.366*	.466**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.006	.006	.106		.017	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p32	Pearson Correlation	.469**	.378*	.652**	.760**	.249	.366*	1	.435**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014	.000	.000	.111	.017		.004	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p33	Pearson Correlation	.472**	.344*	.481**	.496**	.019	.466**	.435**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.002	.026	.001	.001	.903	.002	.004		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
jumlah	Pearson Correlation	.741**	.581**	.787**	.821**	.488**	.693**	.774**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 4. VALIDITAS MUTU GURU

### Correlations

		p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50	p51	p52	p53	p54	p55	Jumlah
p34	Pearson Correlation	1	.363	.527**	.257	.241	.386	.452**	.441**	.337	.489**	.447**	.349	.197	.262	.280	.219	.288	-.012	.533**	.409**	.346	.349	.535**
	Sig. (2-tailed)		.018	.000	.100	.124	.011	.003	.003	.029	.001	.003	.024	.210	.093	.072	.164	.064	.939	.000	.007	.025	.024	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p35	Pearson Correlation	.363*	1	.335*	.519**	.196	.395**	.292	.373*	.457**	.402**	.338*	.422**	.644**	.522**	.562**	.278	.495**	.487**	.257	.378*	.404**	.385*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.018		.030	.000	.213	.010	.061	.015	.002	.008	.028	.005	.000	.000	.000	.075	.001	.001	.100	.014	.008	.012	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p36	Pearson Correlation	.527**	.335*	1	.622**	.477**	.567**	.477**	.577**	.534**	.464**	.404**	.245	.117	.349*	.399**	.203	.365*	.192	.422**	.547**	.570**	.404**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030		.000	.001	.000	.001	.000	.000	.002	.008	.118	.460	.023	.009	.197	.018	.223	.005	.000	.000	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p37	Pearson Correlation	.257	.519**	.622**	1	.579**	.745**	.579**	.566**	.652**	.505**	.237	.340	.409**	.610**	.473**	.441**	.642**	.564**	.383*	.478**	.757**	.606**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.131	.028	.007	.000	.002	.003	.000	.000	.018	.001	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p38	Pearson Correlation	.241	.196	.477**	.579**	1	.524**	.523**	.440**	.476**	.599**	.438*	.525**	.246	.396**	.363*	.329*	.337*	.161	.558**	.384*	.522**	.525**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.124	.213	.001	.000		.000	.000	.004	.001	.000	.004	.000	.117	.009	.018	.033	.029	.308	.000	.012	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p39	Pearson Correlation	.386*	.395**	.567**	.745**	.524**	1	.612**	.617**	.400**	.425**	.370	.374	.465**	.400**	.609**	.559**	.668**	.387	.386*	.228	.602**	.572**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.000	.000	.000		.000	.000	.009	.005	.016	.015	.002	.009	.000	.000	.000	.011	.011	.147	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p40	Pearson Correlation	.452**	.292	.477**	.579**	.523**	.612**	1	.728**	.282	.393*	.236	.362*	.402**	.483**	.452**	.492**	.556**	.315*	.558**	.284	.610**	.673**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.003	.061	.001	.000	.000	.000		.000	.070	.010	.132	.018	.008	.001	.003	.001	.000	.042	.000	.068	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p41	Pearson Correlation	.441**	.373*	.577**	.566**	.440**	.617**	.729**	1	.322*	.476**	.306*	.389*	.439**	.391*	.601**	.481**	.453**	.288	.441**	.344*	.455**	.414**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.000	.000	.004	.000	.000		.038	.001	.049	.011	.004	.010	.000	.001	.003	.064	.003	.026	.002	.006	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p42	Pearson Correlation	.337*	.457**	.534**	.652**	.476**	.400**	.282	.322*	1	.602**	.343*	.392*	.244	.542**	.350*	.471**	.258	.304	.552**	.499**	.474**	.230	.646**
	Sig. (2-tailed)	.029	.002	.000	.000	.001	.009	.070	.038		.000	.026	.010	.119	.000	.023	.002	.099	.050	.000	.001	.002	.143	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p43	Pearson Correlation	.489**	.402**	.464**	.505**	.599**	.425**	.393*	.476**	.602**	1	.728**	.568**	.307*	.490**	.505**	.425**	.233	.188	.489**	.468**	.485**	.369*	.703**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.002	.001	.000	.005	.010	.001	.000		.000	.000	.048	.001	.001	.005	.138	.233	.001	.002	.001	.016	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p44	Pearson Correlation	.447**	.338*	.404**	.237	.438*	.370	.236	.306*	.343*	.728**	1	.433**	.248	.247	.345*	.287	.180	.054	.335*	.316*	.341*	.312*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.003	.028	.008	.131	.004	.016	.132	.049	.026	.000		.004	.113	.115	.025	.065	.253	.732	.030	.041	.027	.044	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p45	Pearson Correlation	.349*	.422**	.245	.340*	.525**	.374*	.362*	.389*	.392*	.568**	.433**	1	.564**	.417**	.554**	.498**	.304	.019	.349*	.304	.365*	.405**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.024	.005	.118	.028	.000	.015	.018	.011	.010	.000	.004		.000	.006	.000	.001	.051	.906	.024	.050	.018	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p46	Pearson Correlation	.197	.644**	.117	.409**	.246	.465**	.402**	.439**	.244	.307*	.248	.564**	1	.419**	.576**	.414**	.435**	.373*	.111	-.052	.344*	.460**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.210	.000	.460	.007	.117	.002	.008	.004	.119	.048	.113	.000		.006	.000	.006	.004	.015	.484	.742	.026	.002	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p47	Pearson Correlation	.262	.522**	.349*	.610**	.396**	.400**	.483**	.391*	.542**	.490**	.247	.417**	.419**	1	.643**	.668**	.695**	.628**	.262	.287	.727**	.530**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.023	.000	.009	.009	.001	.010	.000	.001	.115	.006	.006		.000	.000	.000	.000	.093	.066	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p48	Pearson Correlation	.280	.562**	.399**	.473**	.363*	.609**	.452**	.601**	.350*	.505**	.345*	.564**	.576**	.643**	1	.629**	.579**	.436**	.280	.284	.464**	.405**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.072	.000	.009	.002	.018	.000	.003	.000	.023	.001	.025	.000	.000	.000		.000	.000	.004	.072	.068	.002	.008	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p49	Pearson Correlation	.219	.278	.203	.441**	.329*	.559**	.492**	.481**	.471**	.429**	.287	.498**	.414**	.668**	.629**	1	.608**	.414**	.309*	.152	.493**	.390*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.164	.075	.197	.003	.033	.000	.001	.001	.002	.005	.065	.001	.006	.000	.000		.000	.006	.047	.338	.001	.011	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p50	Pearson Correlation	.288	.495**	.365*	.642**	.337*	.668**	.556**	.453**	.258	.233	.180	.304	.435**	.695**	.579**	.608**	1	.678**	.288	.207	.687**	.691**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.064	.001	.018	.000	.029	.000	.000	.003	.099	.138	.253	.051	.004	.000	.000	.000		.000	.064	.189	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p51	Pearson Correlation	-.012	.487**	.192	.564**	.161	.387*	.315*	.288	.304	.188	.054	.019	.373*	.628**	.438**	.414**	.678**	1	.243	.166	.544**	.352*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.939	.001	.223	.000	.308	.011	.042	.064	.050	.233	.732	.906	.015	.000	.004	.006	.000		.121	.293	.000	.022	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
p52	Pearson Correlation	.533**																						



## Lampiran 9 Uji Realibilitas

### 1. Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	50,17	23,654	,704	,901
p2	50,14	24,857	,470	,911
p3	50,33	22,325	,647	,905
p4	50,29	22,404	,752	,898
p5	50,24	22,771	,740	,899
p6	50,24	23,357	,634	,904
p7	50,14	23,540	,620	,905
p8	50,17	23,654	,643	,904
p9	50,38	23,754	,618	,905
p10	50,21	23,733	,571	,907
p11	50,19	22,695	,761	,898
p12	50,14	24,174	,606	,905

### 2. Supervisi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p13	54,74	14,539	,309	,847
p14	54,95	13,949	,390	,843
p15	54,79	13,246	,601	,828
p16	54,90	13,357	,546	,832
p17	55,05	12,485	,738	,817
p18	54,93	14,458	,298	,848
p19	54,90	13,161	,598	,828
p20	54,90	12,674	,734	,818
p21	54,71	13,770	,554	,833
p22	54,86	14,564	,273	,850
p23	54,69	14,512	,339	,845

p24	54,81	13,963	,451	,839
p25	54,90	13,259	,637	,826

### 3. Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p26	31,74	6,344	,653	,821
p27	31,81	6,695	,450	,844
p28	32,00	5,902	,694	,814
p29	32,02	5,975	,748	,808
p30	31,90	6,918	,335	,857
p31	31,88	6,205	,570	,830
p32	32,00	6,098	,686	,816
p33	31,81	6,304	,549	,833

### 4. Mutu

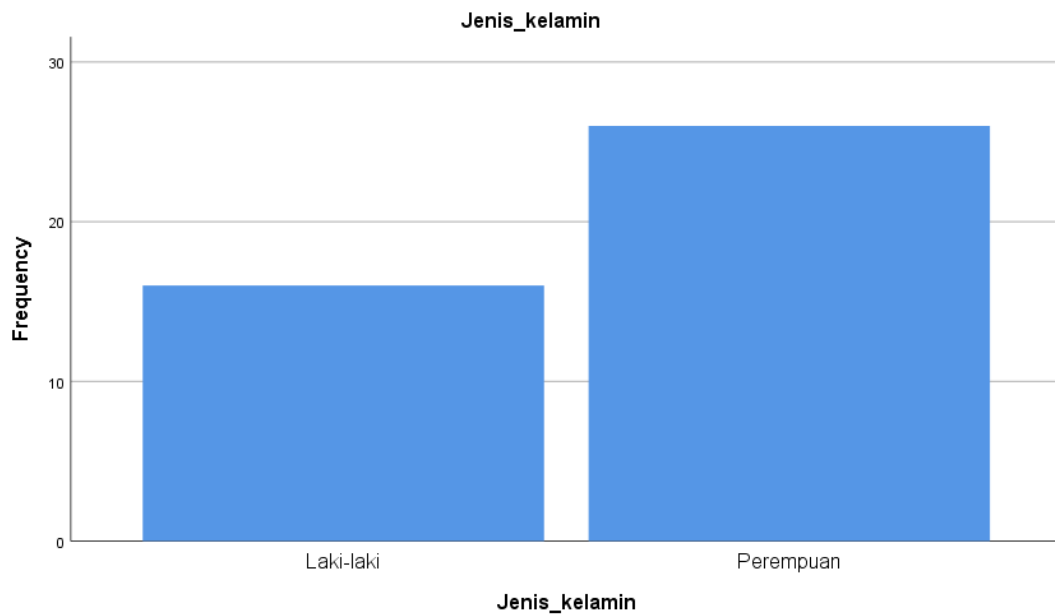
Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p34	94,64	58,869	,492	,939
p35	94,90	57,600	,611	,938
p36	94,86	57,589	,610	,938
p37	94,90	56,283	,793	,935
p38	94,83	57,508	,621	,937
p39	94,86	56,077	,743	,935
p40	94,83	56,923	,701	,936
p41	94,93	57,141	,678	,937
p42	94,76	57,698	,607	,938
p43	94,67	57,545	,671	,937
p44	94,69	58,804	,478	,939
p45	94,79	57,051	,575	,938
p46	95,00	57,171	,533	,939

p47	94,88	56,205	,728	,936
p48	94,95	56,437	,709	,936
p49	94,90	56,527	,634	,937
p50	94,98	55,146	,708	,936
p51	94,95	57,461	,492	,940
p52	94,64	58,577	,535	,939
p53	94,71	58,892	,457	,940
p54	94,81	55,865	,773	,935
p55	95,00	55,610	,663	,937

## Lampiran 10 Deskriptif

### 1. Jenis Kelamin

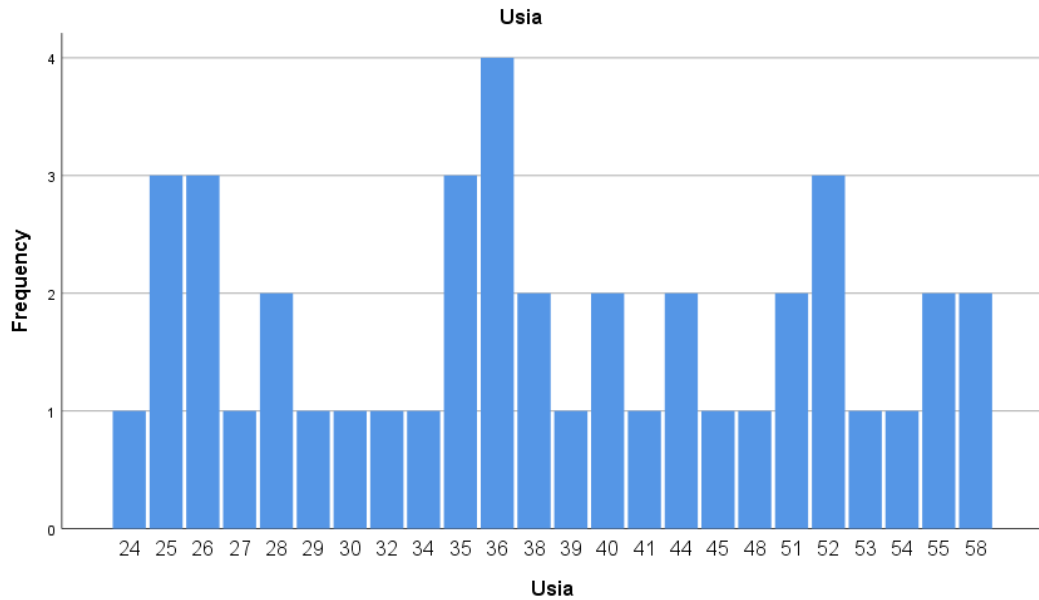
		Jenis_kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	16	38,1	38,1	38,1
	Perempuan	26	61,9	61,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	



### 2. Usia

		Usia			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	24	1	2,4	2,4	2,4
	25	3	7,1	7,1	9,5
	26	3	7,1	7,1	16,7
	27	1	2,4	2,4	19,0
	28	2	4,8	4,8	23,8
	29	1	2,4	2,4	26,2
	30	1	2,4	2,4	28,6
	32	1	2,4	2,4	31,0

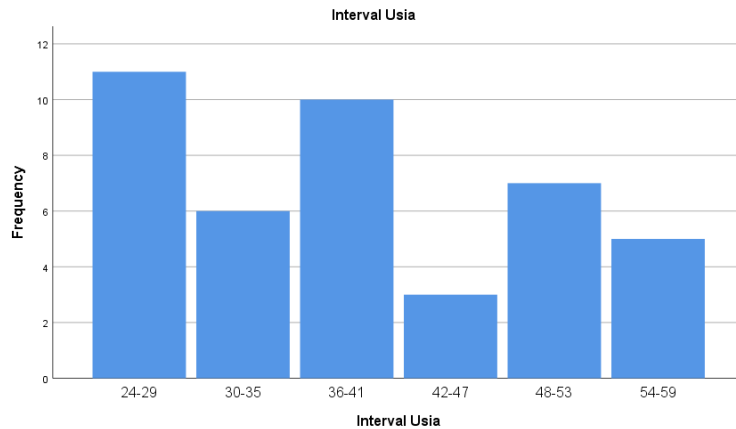
34	1	2,4	2,4	33,3
35	3	7,1	7,1	40,5
36	4	9,5	9,5	50,0
38	2	4,8	4,8	54,8
39	1	2,4	2,4	57,1
40	2	4,8	4,8	61,9
41	1	2,4	2,4	64,3
44	2	4,8	4,8	69,0
45	1	2,4	2,4	71,4
48	1	2,4	2,4	73,8
51	2	4,8	4,8	78,6
52	3	7,1	7,1	85,7
53	1	2,4	2,4	88,1
54	1	2,4	2,4	90,5
55	2	4,8	4,8	95,2
58	2	4,8	4,8	100,0
Total	42	100,0	100,0	



**Interval Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24-29	11	26,2	26,2	26,2
30-35	6	14,3	14,3	40,5

36-41	10	23,8	23,8	64,3
42-47	3	7,1	7,1	71,4
48-53	7	16,7	16,7	88,1
54-59	5	11,9	11,9	100,0
Total	42	100,0	100,0	

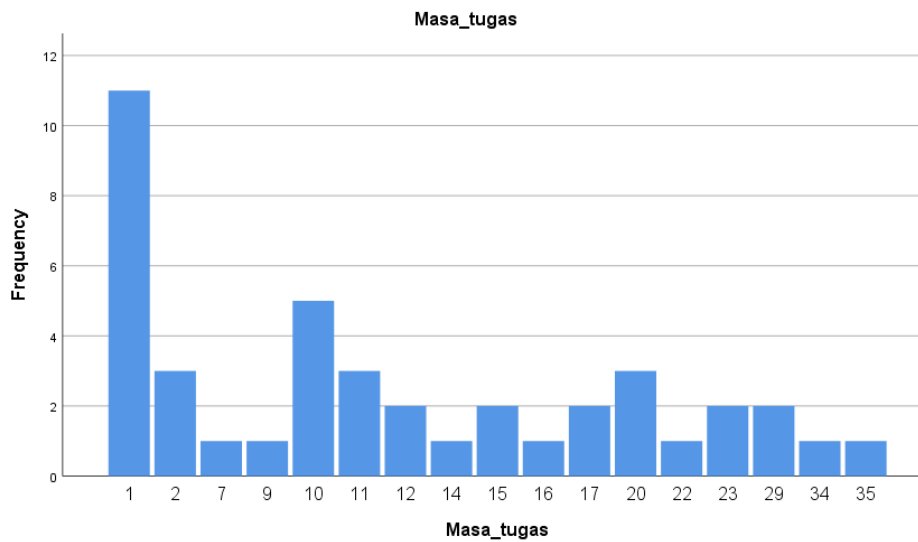


### 3. Masa Tugas

**Masa\_tugas**

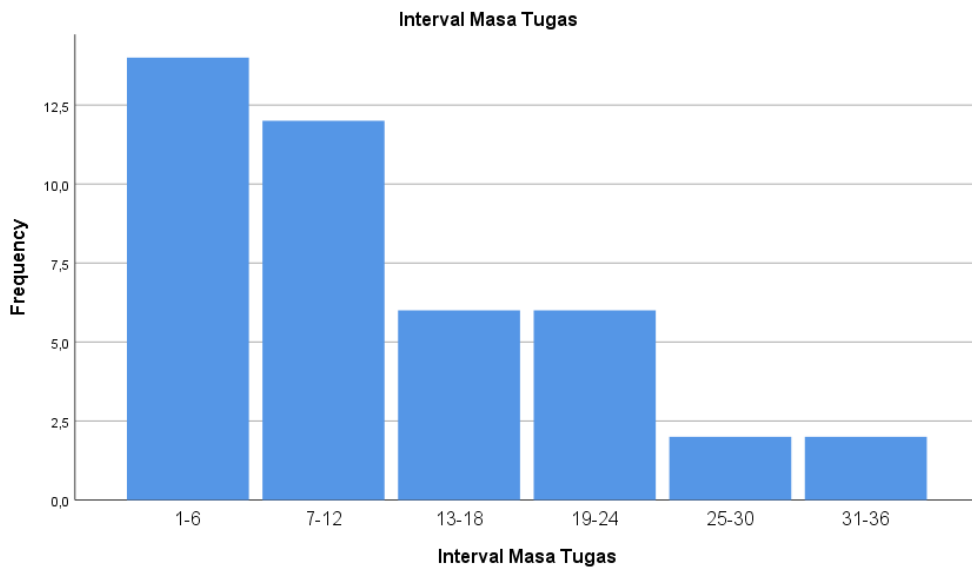
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	26,2	26,2	26,2
	2	3	7,1	7,1	33,3
	7	1	2,4	2,4	35,7
	9	1	2,4	2,4	38,1
	10	5	11,9	11,9	50,0
	11	3	7,1	7,1	57,1
	12	2	4,8	4,8	61,9
	14	1	2,4	2,4	64,3
	15	2	4,8	4,8	69,0
	16	1	2,4	2,4	71,4
	17	2	4,8	4,8	76,2
	20	3	7,1	7,1	83,3
	22	1	2,4	2,4	85,7
	23	2	4,8	4,8	90,5
	29	2	4,8	4,8	95,2
	34	1	2,4	2,4	97,6

	35	1	2,4	2,4	100,0
Total		42	100,0	100,0	



**Interval Masa Tugas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-6	14	33,3	33,3	33,3
	7-12	12	28,6	28,6	61,9
	13-18	6	14,3	14,3	76,2
	19-24	6	14,3	14,3	90,5
	25-30	2	4,8	4,8	95,2
	31-36	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	



#### 4. Deskriptif kepemimpinan

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
p1	42	3	5	194	4,62	,539
p2	42	3	5	195	4,64	,533
p3	42	2	5	187	4,45	,772
p4	42	3	5	189	4,50	,672
p5	42	2	5	191	4,55	,633
p6	42	2	5	191	4,55	,633
p7	42	3	5	195	4,64	,618
p8	42	3	5	194	4,62	,582
p9	42	3	5	185	4,40	,587
p10	42	3	5	192	4,57	,630
p11	42	3	5	193	4,60	,627
p12	42	3	5	195	4,64	,533
Valid N (listwise)	42					

#### 5. Deskriptif supervisi

**Descriptive Statistics**

N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	-----	------	----------------



	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
p13	42	4	5	197	4,69	,072	,468
p14	42	3	5	188	4,48	,085	,552
p15	42	3	5	195	4,64	,082	,533
p16	42	3	5	190	4,52	,085	,552
p17	42	3	5	184	4,38	,090	,582
p18	42	4	5	189	4,50	,078	,506
p19	42	3	5	190	4,52	,085	,552
p20	42	3	5	190	4,52	,085	,552
p21	42	4	5	198	4,71	,071	,457
p22	42	4	5	192	4,57	,077	,501
p23	42	4	5	199	4,74	,069	,445
p24	42	4	5	194	4,62	,076	,492
p25	42	4	5	190	4,52	,078	,505
Valid N (listwise)	42						

## 6. Deskriptif Motivasi

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
p26	42	4	5	198	4,71	,071	,457
p27	42	4	5	195	4,64	,075	,485
p28	42	3	5	187	4,45	,085	,550
p29	42	4	5	186	4,43	,077	,501
p30	42	4	5	191	4,55	,078	,504
p31	42	3	5	192	4,57	,084	,547
p32	42	4	5	187	4,45	,078	,504
p33	42	3	5	195	4,64	,082	,533
Valid N (listwise)	42						

## 7. Deskriptif Mutu Guru

Descriptive Statistics						
N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	

	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
p34	42	4	5	198	4,71	,071	,457
p35	42	4	5	187	4,45	,078	,504
p36	42	4	5	189	4,50	,078	,506
p37	42	4	5	187	4,45	,078	,504
p38	42	4	5	190	4,52	,078	,505
p39	42	3	5	189	4,50	,085	,552
p40	42	4	5	190	4,52	,078	,505
p41	42	4	5	186	4,43	,077	,501
p42	42	4	5	193	4,60	,077	,497
p43	42	4	5	197	4,69	,072	,468
p44	42	4	5	196	4,67	,074	,477
p45	42	3	5	192	4,57	,091	,590
p46	42	3	5	183	4,36	,095	,618
p47	42	3	5	188	4,48	,085	,552
p48	42	3	5	185	4,40	,084	,544
p49	42	3	5	187	4,45	,091	,593
p50	42	3	5	184	4,38	,102	,661
p51	42	3	5	185	4,40	,097	,627
p52	42	4	5	198	4,71	,071	,457
p53	42	4	5	195	4,64	,075	,485
p54	42	3	5	191	4,55	,085	,550
p55	42	3	5	183	4,36	,101	,656
Valid N (listwise)	42						

## Lampiran 11 Uji Prasyarat

### 1. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,53329939
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,084
	Negative	-,059
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### 2. Uji Heterokedastisitas

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,391 <sup>a</sup>	,153	,086	2,22981

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, supervisi

b. Dependent Variable: Abs\_res

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34,001	3	11,334	2,279	,095 <sup>b</sup>
	Residual	188,938	38	4,972		
	Total	222,939	41			

a. Dependent Variable: Abs\_res

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, supervisi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,725	5,332		1,824	,076
	kepemimpinan	,138	,083	,311	1,666	,104
	supervisi	-,008	,138	-,014	-,059	,953
	motivasi	-,389	,205	-,473	-1,896	,066

a. Dependent Variable: Abs\_res

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	,6822	4,7047	2,6228	,91065	42
Residual	-2,80593	9,04314	,00000	2,14668	42
Std. Predicted Value	-2,131	2,286	,000	1,000	42
Std. Residual	-1,258	4,056	,000	,963	42

a. Dependent Variable: Abs\_res

## 3. Uji Multikolinieritas

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,895 <sup>a</sup>	,800	,785	3,670

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, supervisi

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2051,790	3	683,930	50,775	,000 <sup>b</sup>
	Residual	511,852	38	13,470		
	Total	2563,643	41			

a. Dependent Variable: mutu guru

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, supervisi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,043	8,776		,461	,648		

kepemimpinan	-,283	,136	-,188	-2,073	,045	,639	1,565
Supervise	,576	,227	,290	2,533	,016	,401	2,497
Motivasi	2,100	,338	,754	6,221	,000	,358	2,796

a. Dependent Variable: mutu guru

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					kepemimpinan	supervisi	motivasi
1	1	3,991	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,005	29,248	,27	,79	,02	,00
	3	,003	37,206	,60	,19	,08	,26
	4	,001	59,983	,13	,01	,90	,74

a. Dependent Variable: mutu guru

### Lampiran 13 Uji Hipotesis

#### 1. UJI T → T TABEL = 2.024

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.043	8.776		.461	.648
	kepemimpinan	-.283	.136	-.188	-2.073	.045
	supervisi	.576	.227	.290	2.533	.016
	motivasi	2.100	.338	.754	6.221	.000

a. Dependent Variable: mutu guru

#### 2. UJI F → F TABEL = 2.85

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2051.790	3	683.930	50.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	511.852	38	13.470		
	Total	2563.643	41			

a. Dependent Variable: mutu guru

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, supervisi

#### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kepercayaan, Supervisi, Motivasi → Mutu guru

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, kepemimpinan, supervisi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: mutu guru

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.785	3.670

a. Predictors: (Constant), motivasi, kepemimpinan, supervisi

b. Dependent Variable: mutu guru

## Lampiran 13 Surat Izin Penelitian



### PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 091/PPS/STIE-NI/1/2021  
Lampiran : Satu Berkas  
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 21 Januari 2021

**Kepada Yth. :**  
**Kepala SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kab. Bantaeng**  
**Di-**  
**Bantaeng**

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : **Hasyim**  
NIM : 2018MM21955  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)  
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi terhadap Mutu Guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

Komisi Pembimbing : 1. Dr. Mashur Razak, S.E., M.M.  
2. Dr. Hj. Fatmasari, S.E, M.M., M.Si.

Waktu Penelitian : Selama bulan Januari – Februari 2021

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin penelitian pada Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana  
**STIE Nobel Indonesia** Makassar

**Dr. Marvadi, S.E., M.M.**

*Tembusan :*

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peringgal



## Lampiran 14 Surat Telah Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
**SMP NEGERI 1 GANTARANGKEKE**

Alamat : Dampang Kel. Gantarangkeke Kecamatan Gantarangkeke Bantaeng 92461

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**  
NOMOR : 070/017/SMP.1 GK/II/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MAPPASABBI, S. Ag, M.A  
NIP : 19710916 200312 1 002  
Pangkat / Gol : Pembina TK.I / IV.b  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMP Negeri 1 Gantarangkeke

Menerangkan bahwa Mahasiswa di bawah ini :

Nama : HASYIM  
NIM : 2018MM.2.1955  
Program Studi : Magister Manajemen ( S2 )  
Alamat : Jenetallasa Desa Layoa, Kec. Gantarangkeke, Kab.  
Bantaeng.

Benar telah melakukan Penelitian di SMP Negeri 1 Gantarangkeke, Kab. Bantaeng, Prov. Sulawesi Selatan, Mulai pada tanggal 25 Januari 2021 sampai tanggal 27 Februari 2021, dalam rangka penyelesaian Tesis dengan Judul:

**"Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pengawas dan Motivasi terhadap Mutu Guru SMP Negeri di Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng."**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng, 27 Februari 2021  
Kepala Sekolah

**MAPPASABBI, S. Ag, M.A**

NIP. 19710916 200312 1 002





PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMP NEGERI 2 GANTARANGKEKE  
Alamat : Desa Bajiminasa Kec. Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng



**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 070/ 012 /SMP2-GK/ I /2021

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : ZAINUDDIN, S. Pd.,M.M.  
NIP : 19661002 1989033 1 008  
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tk. I, IV/b  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMP Negeri 2 Gantarangkeke

Menerangkan Bahwa Mahasiswa di bawah ini

Nama : HASYIM, S. Pd  
Nomor Pokok : 2018MM.2.1955  
Alamat : Jenetallasa Desa Layoa Kec. Gantarangkeke Kab, Bantaeng

Benar telah melakukan penelitian di SMP Negeri 2 Gantarangkeke Kab. Bantaeng Prov. Sulawesi Selatan mulai pada tanggal 25 Januari 2021 sampai tanggal 27 Februari 2021, dalam rangka penyelesaian Tesis dengan judul :

**"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SUPERVISI PENGAWAS DAN MOTIVASI TERHADAP MUTU GURU SMP NEGERI 2 GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG"**

Demikian Surat Keterangan ini diuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng, 30 Januari 2021  
Kepala Sekolah,  
  
ZAINUDDIN S.Pd., M.M.  
NIP 19661002 198903 1 008





**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMP NEGERI 3 GANTARANGKEKE**



Alamat : Passangarrang Kel. Tanah Loe Kec. Gantarangkeke Kab. Bantaeng

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 800/ 20 /SMPN.3/GTK/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD RUSDI RASYID,S.Pd  
NIP : 19650129 199412 1 001  
Pangkat/ Gol. Ruang : Pembina Tk.I/IV/b  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMP Negeri 3 Gantarangkeke

Menerangkan bahwa Mahasiswa di bawah ini:

Nama : HASYIM  
Nomor pokok : 2018MM.2.1955  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)  
Alamat : Jenetallasa Desa Layoa Kec. Gantarangkeke Kab. Bantaeng

Benar telah melakukan penelitian di SMP Negeri 3 Gantarangkeke Kab. Bantaeng, Prov. Sulawesi Selatan mulai pada tanggal 25 Januari 2021 sampai tanggal 27 Februari 2021, dalam rangka penyelesaian Tesis dengan judul:

**"PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI PENGAWAS DAN MOTIVASI TERHADAP MUTU GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG".**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng, 27 Februari 2021  
Kepala SMP Negeri 3 Gantarangkeke



**MUHAMMAD RUSDI RASYID, S.Pd**  
NIP. 19650129 199412 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SMP NEGERI 4 GANTARANGKEKE**

Alamat : Jenetallasa Desa Layoa, Kec. Gantarangkeke Kode Pos 92461  
Email: [smpneg4gantarangkeke@gmail.com](mailto:smpneg4gantarangkeke@gmail.com)



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**  
Nomor: 421.3/ 013 /SMPN4-GTK/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HASYIM, S.Pd  
NIP : 19840309 201001 1 016  
Pangkat/ Gol. Ruang : Penata Tk.I/III/d  
Jabatan : Kepala Sekolah  
Unit Kerja : SMP Negeri 4 Gantarangkeke

Menerangkan bahwa Mahasiswa di bawah ini:

Nama : HASYIM  
Nomor pokok : 2018MM.2.1955  
Program Studi : Magister Manajemen (S2)  
Alamat : Jenetallasa Desa Layoa Kec. Gantarangkeke Kab. Bantaeng

Benar telah melakukan penelitian di SMP Negeri 4 Gantarangkeke Kab. Bantaeng, Prov. Sulawesi Selatan mulai pada tanggal 25 Januari 2021 sampai tanggal 27 Februari 2021, dalam rangka penyelesaian Tesis dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SUPERVISI PENGAWAS DAN MOTIVASI TERHADAP MUTU GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG”.**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bantaeng, 27 Februari 2021  
Kepala SMP Negeri 4 Gantarangkeke

  
**HASYIM, S.Pd**  
NIP. 19840309 201001 1 016

## Lampiran 15 Lembar Validasi



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)  
**NOBEL INDONESIA INSTITUTE**  
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

### SURAT KETERANGAN

No.301/DBK/S.KET/NII/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : HASYIM  
NIM : 2018MM21955  
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN  
Alamat/No.Hp : 081241276835

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 3 MARET 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.



## Lampiran 16 Dokumentasi

