

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, KOMPETENSI  
PEDAGOGIK, DAN KINERJA GURU TERHADAP  
PRESTASI KERJA GURU SD NEGERI  
DI KECAMATAN BANGGAE  
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**NURHAYATI  
2017.MM.2.0720**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, KOMPETENSI  
PEDAGOGIK, DAN KINERJA GURU TERHADAP  
PRESTASI KERJA GURU SD NEGERI  
DI KECAMATAN BANGGAE  
KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh :**

**NURHAYATI  
2017.MM.2.0720**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, KOMPETENSI  
PEDAGOGIK, DAN KINERJA GURU TERHADAP  
PRESTASI KERJA GURU SD NEGERI DI KECAMATAN  
BANGGAE KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

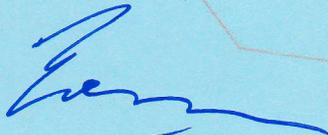
**NURHAYATI**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 05 Februari 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

**Komisi Pembimbing**

Ketua,



**Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si**

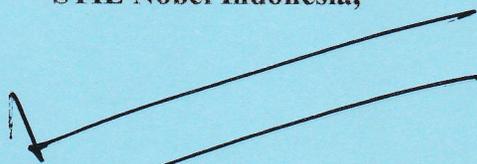
Anggota,



**Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., S.Pd.I, M.M, M.BA**

Mengetahui :

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**



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

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**



**Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si**

## PERNYATAAN KEORISINALAN TESIS

Saya, Nurhayati,

Nomor Pokok : 2017.MM.20720,

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul Pengaruh supervisi akademik, kompetensi pedagogik, dan kinerja guru terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam tesis ini, kecuali yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri. Selain itu, tidak ada bagian dari tesis ini yang telah saya gunakan sebelumnya untuk memperoleh gelar atau sertifikat akademik.

Jika pernyataan di atas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh PPS STIE Nobel Indonesia.

Makassar,                      Maret 2020

Mahasiswa,



Nurhayati  
2017.MM.2.0720

## **KATA PENGANTAR**

Penulis memanjatkan puji syukur kehadirat Allah swt, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penelitian dan penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh supervis akademik, Kompetensi pedagogik dan Kinerja guru terhadap Prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene” dapat diselesaikan dengan baik. Proses penyelesaian tesis ini, merupakan suatu perjuangan yang panjang bagi penulis. Selama proses penelitian dan penyusunan tesis ini, tidak sedikit kendala yang dihadapi. Berkat keseriusan pembimbing mengarahkan dan membimbing penulis sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis patut menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Prof.Dr.H. Saban Echdar, S.E., M.Si dan Dr.H. Zainuddin Mustapa, S.E., M.Si selaku pembimbing. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada tim penguji bapak. Dr. Abdul Rahman Abdi, S.E., M.M , Dr. H Nawir Rahman, S.E, M.Si. yang banyak memberikan masukan yang sangat berarti dalam penyusunan laporan penelitian ini. Ucapan terima kasih tak lupa pula disampaikan kepada Rektor Universitas Negeri Makassar, Direktur Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nbel Indonesia beserta jajarannya, dan Ketua Prodi Magister Manajemen, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis, baik pada saat mengikuti perkuliahan, maupun pada saat pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan. Mudah-mudahan bantuan dan bimbingan yang diberikan mendapat pahala dari Allah SWT.

Terima kasih, penulis ucapkan kepada seluruh Kepala Sekolah SD Negeri di Kecaatan Banggae Kabupaten Majene atas izin yang diberikan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian. Terima kasih juga kepada para guru di SD Negeri di Kecaatan Banggae Kabupaten Majene serta seluruh staf pegawai atas segala bantuan sebagai subjek peneltian dan bimbingannya kepada penulis saat pengambilan data. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia khususnya rekan-rekan kelas **Manajemen Pendidikan 1** yang seperjuangan dalam suka dan duka selama kuliah yang selalu mendukung dan memberikan masukan dalam penyelesaian tugas pada saat kuliah serta dalam proses penyelesaian tesis ini. Terima kasih atas segala bantuan dan dukungan serta kebersamaannya selama ini.

Terwujudnya tesis ini juga atas doa, dorongan, dan restu keluarga. Oleh karena itu, penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan teristimewa dari lubuk hati yang paling dalam kepada Suamiku tercinta alm. Drs. H. Mahyuddin Laha, M.Si Semasa hidupnya dengan lembut dan sabar membimbing saya dengan penuh kehangatan dan ucapan terima kasih kepada anak-anakku terinta Hairunnisa Mahyuddin, Nurul Hidayah dan Abid Al-Rayyan yang telah membantu mendoakan dan mensupport dengan penuh cinta. Terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada seluruh keluarga yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa tak ada manusia yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu,

penulis senantiasa mengharapkan saran yang konstruktif sehingga penulis dapat berkarya yang lebih baik lagi pada masa yang akan datang. Harapan dan doa penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

Makassar, 12 Januari 2020

Nurhayati

## ABSTRAK

**Nurhayati. 2020.** Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene, dibimbing oleh H. Saban Echdar dan H. Zainuddin Mustapa.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Populasi dalam penelitian ini adalah SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dengan jumlah sampel sebanyak 69 guru yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan empat instrumen, yaitu Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kinerja Guru dan Prestasi Kerja Guru. Data dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif dan Analisis Regresi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS.

Hasil analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kinerja Guru dan Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene menunjukkan hasil positif setiap indikator pada variabel.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,290. kompetensi pedagogik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,252 dan Kinerja guru juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0,418.

**Kata Kunci:** *Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, Kinerja Guru dan Prestasi Kerja Guru*



## **ABSTRACT**

**Nurhayati. 2020.** *The Effect of Academic Supervision, Pedagogic Competence, and Teacher Performance on Work Achievement of Public Elementary School Teachers in Banggae District, Majene Regency, supervised by H. Saban Echdar and H. Zainuddin Mustapa.*

*This research is an ex post facto research which aims to determine the effect of academic supervision, pedagogic competence, and teacher performance toward the work performance of public elementary school teachers in Banggae district, Majene regency.*

*The population in this research was SD Negeri in Banggae District, Majene Regency with a total sample of 69 teachers who were taken using a saturated sampling technique (census). Data were collected using four instruments, namely Academic Supervision, Pedagogical Competence, Teacher Performance and Teacher Work Achievement. Data were analyzed using descriptive statistics and regression analysis. Data processing was carried out with the help of the SPSS statistical program.*

*The results of descriptive statistical analysis show that Academic Supervision, Pedagogic Competence, Teacher Performance and Work Achievement of Public Elementary School Teachers in Banggae District, Majene Regency, show positive results for each indicator on the variable.*

*The results of the regression analysis show that academic supervision has a positive and significant effect on teacher work performance of 0.290. Pedagogic competence also has a positive and significant effect on teacher work performance of 0.252 and teacher performance also shows a positive and significant effect on teacher work performance of 0.418.*

**Keywords:** *Academic Supervision, Pedagogic Competence, Teacher Performance and Teacher Work Achievement*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	7
2.2. Supervisi Akademik.....	8

	Halaman
2.2.1. Pengertian Supervisi.....	8
2.2.2. Karakteristik Supervisi .....	11
2.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Supervisi .....	12
2.2.4. Teknik Supervisi .....	14
2.3. Kompetensi Pedagogik .....	18
2.4. Kinerja Guru.....	22
2.4.1. Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2. Penilaian Kinerja.....	24
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	25
2.5. Prestasi Kerja.....	29
2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	29
2.5.2. Aspek-aspek yang Dinilai dalam Prestasi Kerja .....	30
2.5.3. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	31
2.5.4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja .....	33
 <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	35
3.2. Hipotesis Penelitian .....	36
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	36
 <b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Desain Penelitian .....	39
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
4.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
4.4. Instrumen Penelitian dan Pengujian Instrumen .....	40
4.5. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	41

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian.....	43
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
5.1.2. Profil Responden.....	52
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
5.1.4. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	62
5.1.5. Hasil Analisis Regresi .....	65
5.2. Pembahasan .....	71

**BAB VI SIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Simpulan .....	77
6.2 Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 5.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 5.2.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 5.3.	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	54
Tabel 5.4.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
Tabel 5.5	Deskripsi Variabel Supervisi Akademik.....	55
Tabel 5.6.	Deskripsi Variabel Kompetensi Pedagogik .....	57
Tabel 5.7.	Deskripsi Variabel Kinerja Guru.....	58
Tabel 5.8.	Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Guru.....	60
Tabel 5.9.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Supervisi Akademik .....	62
Tabel 5.10.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel variabel kompetensi Pedagogik .....	62
Tabel 5.11.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel variabel Kinerja Guru.....	63
Tabel 5.12.	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel variabel Prestasi Kerja Guru.....	64
Tabel 5.13.	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	65
Tabel 5.14.	Hasil Analisis Regresi.....	66
Tabel 5.15.	Hasil Uji F .....	68
Tabel 5.16.	Hasil Uji Hipotesis.....	69

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual .....	35
Gambar 5.1.	Hasil Analisis Regresi .....	67
Gambar 5.2.	Hubungan Supervisi Akademik terhadap Prestasi Kerja Guru .....	71
Gambar 5.3.	Hubungan Kompetensi Pedagogik terhadap Prestasi Kerja Guru .....	73
Gambar 5.4.	Hubungan Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru.....	74

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kuesioner hasil penelitian
2. Tabulasi data hasil penelitian
3. Hasil analisa data SPSS

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama, dan utama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 1 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.

Realita sosial yang dihadapi Pemerintah Indonesia dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional adalah mutu pendidikan masih memprihatinkan. Berdasarkan data daya saing Indonesia menurut *World Economic Forum*, 2012-2013, berada pada level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing negaranegara ASEAN seperti Malaysia, yang berada di urutan ke 21 dan Singapura di urutan 7. Data *Education Development Index* (EDI) Indonesia, pada 2011 Indonesia berada di peringkat ke-69 dari 127 negara. *The United Nations Development Programme* ( UNDP ) tahun 2011 juga telah melaporkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM ) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada 2010 menjadi peringkat 124, pada tahun 2012 dari 180 negara. Data *Education For All* (EFA) *Global Monitoring*

*Report (GMR)* tahun 2012 yang dikeluarkan oleh UNESCO, pendidikan Indonesia berada di peringkat ke-64 untuk pendidikan di seluruh dunia dari 120 negara. Menurut survey *Political and Economic Risk Consultant (PERC)*, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia (Setya dalam Hartana, 2013).

Sejalan dengan kondisi tersebut, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar, namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan profesional dalam kinerjanya sehingga prestasi kerja guru semakin baik.

Kondisi ideal pendidikan yang bermutu, hingga saat ini belum dapat terwujud dengan baik, hal ini tidak terlepas dari kondisi sumber daya manusia terutama guru yang masih relatif rendah. Masih banyak guru yang belum mampu mengembangkan silabus dan RPP, belum mampu membuat LKS dan bahan ajar sendiri, dan penilaian yang diberikan hanya pada aspek kognitif saja. Fenomena tersebut juga terjadi pada guru-guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Berdasarkan hasil prasarvei dari wawancara dengan beberapa guru dapat diketahui bahwa prestasi kerja guru masih rendah. Sejalan dengan fenomena tersebut, prestasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya supervisi akademik dan kompetensi pedagogik guru, dan kinerja guru tersebut.

Menurut Wahyudi (2014: 99) :“supervisi akademik merupakan bantuan yang diberikan kepada personel pendidikan untuk mengembangkan proses pendidikan yang lebih baik. Dalam hal ini, tujuan supervisi akademik adalah: (1) Tujuan akhir adalah untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan para

siswa, (2) Tujuan kedua adalah membantu kepala sekolah dalam menyesuaikan program pendidikan, (3) tujuan dekat adalah bekerja sama mengembangkan proses belajar mengajar yang tepat, (4) tujuan perantara adalah membantu guru-guru agar dapat mendidik para siswa dengan baik (Sergiovanni dalam Sufiyadi, *et al.*, 2017). Oleh karena itu, supervisi sangat penting bagi dunia pendidikan untuk memastikan efektifitas dan produktivitas program yang dicanangkan. Setidaknya, dua alasan yang mendasari pentingnya supervisi pendidikan. Peran utama supervisor adalah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator. Supervisi membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi, sehingga guru dapat mencapai kinerja terbaiknya.

Disamping itu, kompetensi pedagogik guru juga dapat memberikan dampak kepada kinerja guru. Kompetensi pedagogik yang efektif, memberi pengaruh pada aktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan ini akan terus mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melalui kompetensi pedagogik, guru dituntut mampu menciptakan situasi pembelajaran yang efektif dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Sebagaimana penjelasan Hakim (2013) dengan pendapat bahwa kompetensi pedagogik adalah kompetensi dalam mengelola pembelajaran, diantaranya ditandai dengan kompetensi guru mengembangkan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis, dan bermakna sesuai dengan harapan dan kompetensi, serta kebutuhan dan kesiapan siswa. Olehnya itu, peningkatan kompetensi pedagogik merupakan hal penting yang harus diwujudkan, karena hal ini berdampak pada tingkat produktivitas guru. Implikasinya dalam

dunia pendidikan adalah guru yang profesional harus mengusahakan dengan baik terwujudnya kompetensi pedagogik yang efektif. (Sulistiyani, 2015).

Kemudian, Hasibuan (2013:34) Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mengutip dari Iskandar, U. (2016: 99) kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas meliputi: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) Evaluasi/ penilaian pembelajaran. Priansa, D. J. (2014: 79) mengatakan kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Oleh karena itu, ketika kinerja guru telah baik, maka akan dapat menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, bahwa keberhasilan guru dengan meningkatkan kinerjanya di sekolah tergantung daripada supervisi akademik dan kompetensi pedagogik guru. Apabila melihat kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dalam penelitian ini, menunjukkan ada kecenderungan masih rendah. Fenomena yang terjadi antara lain 1) pembuatan rancangan kegiatan pembelajaran belum optimal, bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, 2) kurangnya kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) masih ada guru yang meninggalkan jam pelajaran, 5) dan masih ditemukan adanya siswa yang nilai ujian akhir nasional dibawah nilai Kriteria Ketuntasan Minimal(KKM) yaitu 7,5. Berdasarkan kondisi itu, maka ketika supervisi akademik

ditingkatkan dan guru semakin meningkatkan kompetensi pedagogiknya, serta kinerja semakin baik, maka harapannya akan mengarah kepada semakin baiknya prestasi kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik, dan Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene”.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene?
2. Apakah kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene?
3. Apakah kinerja guru berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene?
4. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

2. Menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
3. Menganalisis pengaruh kinerja guru terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
4. Menganalisis variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

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

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yang diuraikan sebagai berikut.

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penelitian serta pembaca terkait dengan pengembangan manajemen pendidikan, terkhusus kepada permasalahan prestasi kerja guru yang dipengaruhi oleh faktor supervisi akademik, kompetensi pedagogik dan kinerja guru.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan atau referensi bagi pimpinan di sekolah khususnya pada SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene untuk memperbaiki atau meningkatkan supervisi akademik, kompetensi pedagogik, dan kinerja guru sehingga akan berdampak kepada meningkatnya prestasi kerja guru di sekolah.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

Budi Hartana (2013), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik kompetensi profesional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi professional, kompetensi pedagogik dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis korelasi antar dimensi variable menunjukkan bahwa dimensi yang paling kuat mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi pedagogik dan motivasi kerja.

Sumarni, *et al.*, (2017) dengan judul Penelitian Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru; (2) Kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru; dan (4) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Guru SMK se Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Uruy Sufiyadi, *et al.*, (2017), dengan judul penelitian Pengaruh Supervisi Akademik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SD. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Supervisi akademik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Artinya, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan diantaranya dengan meningkatkan supervisi akademik di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. (2) Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Artinya, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan diantaranya dengan meningkatkan kinerja kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. (3) Supervisi akademik dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas. Artinya, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan diantaranya dengan menambah program supervisi akademik dan kinerja kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Jawai Selatan Kabupaten Sambas.

## **2.2. Supervisi Akademik**

### **2.2.1. Pengertian Supervisi**

Supervisi berasal dari dua kata bahasa Inggris yaitu *super* dan *vision*. *Super* berarti di atas dan *vision* yang berarti melihat, masih serumpun dengan inspeksi, pemeriksaan dan pengawasan, dalam arti kegiatan yang dilakukan oleh atasan, yaitu

pimpinan terhadap hal-hal yang ada di bawahnya, yaitu yang menjadi bawahannya (Arikunto 2011: 2).

Menurut Purwanto (2014: 76) mengatakan supervisi pendidikan adalah segala bantuan dari pemimpin sekolah yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan, berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran, dan metode-metode mengajar yang lebih baik.

Pada umumnya supervisi mengacu kepada usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah/ pengawas/ penilik dalam rangka membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif, sebagaimana yang dikemukakan Purwanto, (2014: 32) bahwa Supervisi adalah aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Kegiatan pokok supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah pada umumnya guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya meningkat. Sebagai dampak meningkatnya kualitas pembelajaran, tentu dapat meningkatkan pula prestasi belajar siswa, dan itu berarti meningkatlah kualitas lulusan sekolah itu (Arikunto 2011: 5)

Menurut Hadari Nawawi (2013: 104) adalah Pelayanan yang disediakan oleh pimpinan untuk membantu para guru agar menjadi cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya, sehingga mampu meningkatkan efektifitas proses belajar mengajar disekolah. Ametembun (2012 : 3) mengemukakan bahwa supervisi pendidikan

merupakan perbaikan dan atau peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya dan kualitas mengajar guru-guru dan kualitas belajar peserta didik pada khususnya.

Menurut carter dalam Piet Sahertian dan Aleida Sahertian (2010: 17), supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2014: 155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2014: 32).

Berdasarkan beberapa pengertian kepala sekolah sebagai atasan di sekolah kepada para guru dan para staf sekolah lainnya yang langsung menangani belajar para peserta didik, untuk memperbaiki situasi belajar mengajar agar para peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien dengan prestasi dan mutu belajar yang semakin meningkat.

Berdasarkan Permendiknas No 13 tahun 2012 tentang standar kepala sekolah diantaranya ada dimensi kompetensi supervisi, supervisi memiliki 3 kompetensi antara lain merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan menindaklanjuti

supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

### **2.2.2. Karakteristik Supervisi**

Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut (Mulyasa, 2014: 112):

- a) Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah), sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
- b) Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan.
- c) Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah.
- d) Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru.
- e) Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan.
- f) Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.

- g) Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan.
- h) Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

### **2.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Supervisi**

Menurut Purwanto (2014:118) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:

- a) Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Dilingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.
- b) Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
- c) Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
- d) Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya, dan sebagainya. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir

ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai.

- e) Kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

Menurut Prasojo (2011: 82) mengemukakan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah antara lain adalah :

- a) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah.
- b) Memahami konsep, teori, teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah.
- c) Membimbing guru dalam menyusun silabus tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP.
- d) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik melalui bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah.
- e) Membimbing guru dalam menyusun RPP untuk tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah.

- f) Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan) untuk mengembangkan potensi peserta didik pada tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah.
- g) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah.
- h) Motivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap bidang pengembangan mata pelajaran sekolah.

#### **2.2.4. Teknik Supervisi**

Secara garis besar cara atau tehnik supervisi sebagaimana yang dikemukakan oleh Purwanto dalam Arikunto (2011: 54), maka dapat digolongkan menjadi dua, yaitu tehnik perseorangan dan tehnik kelompok.

##### a) Teknik perseorangan

Teknik perseorangan adalah supervisi yang dilakukan secara perseorangan.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

##### 1) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah) untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya cara menggunakan alat atau media yang baru, seperti *audio-visual aids*, cara mengajar dengan metode tertentu, seperti misalnya sosiodrama, *problem solving*, diskusi panel, *fish bowl*, metode penemuan (*discovery*), dan sebagainya.

3) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.

Banyak masalah yang dialami guru dalam mengatasi kesulitan-kesulitan belajar siswa. Misalnya siswa yang lamban dalam belajar, tidak dapat memusatkan perhatian, siswa yang nakal, siswa yang mengalami perasaan rendah diri dan kurang dapat bergaul dengan teman-temannya. Masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya.

4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah. Antara lain :

- a. Menyusun program catur wulan atau program semester.
- b. Menyusun atau membuat program satuan pelajaran.
- c. Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas.

- d. Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran.
- e. Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar.
- f. Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*, dan sebagainya.

b) Teknik kelompok

Teknik kelompok adalah supervisi yang dilakukan secara kelompok.

Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk didalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru.

2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar.

3) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka

tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

Menurut Gwynn dalam Bafadal (2014: 48-50), teknik supervisi digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu teknik perorangan dan teknik kelompok.

Teknik supervisi individual meliputi:

1. Kunjungan kelas,
2. Percakapan pribadi,
3. Kunjungan antarkelas,
4. Penilaian sendiri.

Sedangkan teknik supervisi kelompok meliputi:

1. Kepanitiaan,
2. Kursus,
3. Laboratorium kelompok,
4. Bacaan terpimpin,
5. Demonstrasi pembelajaran,
6. Perjalanan staf,
7. Diskusi panel,
8. Perpustakaan profesional,
9. Organisasi profesional,
10. Bulletin supervisi.

Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala

sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur supervisi kepala sekolah dalam penelitian berdasarkan pendapat Dedi Lazwardi Suwardi (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Kunjungan kelas,
2. Semangat kerja guru,
3. Pemahaman tentang kurikulum,
4. Pengembangan metode pembelajaran,
5. Evaluasi, dan
6. Rapat-rapat pembinaan.

### **2.3. Kompetensi Pedagogik**

Menurut Sadulloh (2010: 1) bahwa pedagogik merupakan ilmu yang membahas pendidikan, yaitu ilmu pendidikan anak. Jadi, pedagogik mencoba untuk menjelaskan seluk beluk pendidikan anak karena pedagogik merupakan teori pendidikan anak. Tugas guru bukan hanya mengajar untuk menyampaikan atau mentransformasikan pengetahuan kepada anak di sekolah melainkan guru mengemban tugas untuk mengembangkan kepribadian anak secara terpadu. Guru mengembangkan sikap mental anak, mengembangkan hati nurani atau kata hati, sehingga ia sensitif terhadap masalah-masalah kemanusiaan, harkat derajat manusia dan menghargai sesama manusia. Begitu juga guru harus mengembangkan keterampilan, sehingga mampu menghadapi permasalahan hidupnya.

Kompetensi pedagogik adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2015 tentang

Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi “kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

Menurut Sadulloh (2010: 2) bahwa pedagogik adalah ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran tentang pendidikan. Suatu pemikiran tentang bagaimana mendidik dan membimbing anak. Sedangkan pedagogik berarti pendidikan yang lebih menekankan kepada praktik menyangkut kegiatan pendidik dan membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori dan kajian secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya, mengenai hakikat manusia dan hakikat anak, hakikat proses dan hakikat tujuan pendidikan.

Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat scenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia.

Kemudian menurut Hakim (2013: 195) bahwa kemampuan pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran, diantaranya ditandai dengan kemampuan guru mengembangkan situasi pembelajaran yang utuh, menyeluruh, dinamis dan bermakna sesuai dengan harapan dan kemampuan, serta kebutuhan dan kesiapan siswa. Melalui pembelajaran guru juga dapat mempermudah dan

memotivasi siswa untuk mengenal, menerima dan menyerap serta memahami keterkaitan antara konsep pengetahuan dan nilai.

Jadi kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

Dalam memahami siswa, guru perlu memberikan perhatian khusus pada perbedaan individual anak didik, antara lain:

1. Tingkat Kecerdasan

Kecerdasan seseorang terdiri dari beberapa tingkat yaitu: golongan terendah adalah mereka yang IQ-nya antara 0-50 dan dikatakan idiot. Golongan kedua adalah mereka yang ber-IQ antara 50-70 yang dikenal dengan golongan moron yaitu keterbatasan mental. Golongan ketiga yaitu mereka yang ber-IQ antara 70-90 disebut sebagai anak lambat atau bodoh. Golongan menengah merupakan bagian yang besar jumlahnya yaitu golongan yang ber-IQ 90-110. Mereka bisa belajar secara normal. Sedangkan yang ber-IQ 140 ke atas disebut jenius, mereka mampu belajar jauh lebih cepat dari golongan lainnya.

2. Kreativitas

Setiap orang memiliki perbedaan dalam kreativitas baik inter maupun intra individu. Orang yang mampu menciptakan sesuatu yang baru disebut dengan orang kreatif. Kreativitas erat hubungannya dengan intelegensi dan

kepribadian. Seseorang yang kreatif pada umumnya memiliki intelegensi yang cukup tinggi dan suka hal-hal yang baru.

### 3. Kondisi Fisik

Kondisi fisik berkaitan dengan penglihatan, pendengaran, kemampuan berbicara, pincang (kaki), dan lumpuh karena kerusakan otak. Guru harus memberikan layanan yang berbeda terhadap peserta didik yang memiliki kelainan seperti diatas dalam rangka membantu perkembangan pribadi mereka. Misalnya dalam hal jenis media yang digunakan, membantu dan mengatur posisi duduk dan lain sebagainya.

### 4. Perkembangan Kognitif

Pertumbuhan dan perkembangan dapat diklasifikasikan atas kognitif, psikologis dan fisik. Pertumbuhan dan perkembangan juga berhubungan dengan perubahan struktur dan fungsi karakteristik manusia. Perubahan tersebut terjadi dalam kemajuan yang mantap dan merupakan proses kematangan. Perubahan ini merupakan hasil interaksi dari potensi bawaan dan lingkungan.

Sejalan dengan itu Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 menyatakan kompetensi guru adalah kompetensi yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial dan profesional. Secara sederhana kompetensi pedagogik dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a) Pemahaman terhadap peserta didik
- b) Perancangan pembelajaran
- c) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis
- d) Evaluasi hasil belajar

- e) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

## **2.4. Kinerja Guru**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Berbagai pendapat dikemukakan oleh para ahli tentang kinerja guru. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robert L. Manthis dan Jhon H. Jackson dalam Novita Sari (2014:35-36) bahwa kinerja guru adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut maka perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pasal perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sekolah.

Sulistyarini dalam Muhlisin (2013:28), menyatakan bahwa Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditentukan.

Segala (2012:179-180), mengemukakan bahwa Kata “Kinerja” dalam bahasa Indonesia adalah terjemahan dari kata bahasa Inggris “*performance*” yang berarti (1) pekerjaan; perbuatan, atau (2) penampilan; pertunjukan. Performance berasal dari kata “*to perform*” dengan beberapa entries yaitu: (1) melakukan, menjalankan, dan suatu niat atau nazar, (2) melaksanakan atau (3) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa entries tersebut “*to perform*” adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan, sedangkan arti

kata performance merupakan kata benda (raun) dimana salah satunya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan)

Menurut Samsudin (2013:10) “kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan”. Sementara menurut Rivai (2015:309). “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya dalam organisasi sekolah”.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang aerta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Dengan demikian, munculnya kinerja seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan.

Jadi dengan demikian, kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukm serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebaskan guru. Kinerja merupakan alat yang dibutuhkan oleh organisasi sekolah untuk mencapai sukses. Peningkatan kinerja guru secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas dalam proses belajar mengajar.

Wowo S. Kuswana (2013:3) mengemukakan bahwa Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan

psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

#### **2.4.2. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan baik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijakan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Menurut Vroom dalam Novita Sari (2014:36), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Mathis dan Jacson dalam Rosidah (2011:7), mengemukakan bahwa: Penilaian kinerja (*Performance Appraisal, PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu set standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para guru lainnya.

Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance*-nya rendah. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like*" atau "*dislike*" dari penilaian, agar obyektifitas penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki

keputusan-keputusan personalia akan memberikan umpan balik kepada guru tentang kinerja para guru.

Penilaian kinerja disebut juga sebagai peniaian guru, evaluasi guru, tinjauan kerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil pedoman. Penilaian kinerja menurut Amstrong dalam Rosidah (2011: 13) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dihubungkan dengan hasil
2. Hasil harus dapat dikontrol oleh pemilik pekerjaan
3. Ukuran obyektif dan *observable*
4. Ukuran dapat digunakan dimanapun

Berdasarkan pandangan diatas maka penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, pengembangan karir. Kegiatan penialaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi.

#### **2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu guru dengan guru lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun guru-guru bekerja pada tempat yang sama namun produktifitas dalam proses belajar mengajar mereka tidaklah sama. Menurut Supadi dalam Hidayati (2013: 10), banyak penyebab yang menjadikan guru tidak menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun penyebabnya adalah sebagai berikut:

1. Guru tidak memahami kinerja yang diharapkan pimpinan.
2. Guru tidak memahami peran yang disandangnya.

3. Guru tidak mempunyai skill yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang ditargetkan.
4. Guru tidak memiliki semangat untuk memfokuskan dan mendorong aktifitasnya dalam menghasilkan kinerja.

Sedangkan menurut Gibson, dalam Novita Sari (2011: 39), ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Yaitu: 1) Variabel Individual, 2) Variabel Organisasional, 3) Variabel Psikologis. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Individual merupakan kemampuan dan kerampilan dari setiap individual dalam bekerja. Variabel individu terdiri dari:
  - a. Kemampuan dan ketrampilan mental dan fisik.
  - b. Latar belakang : keluarga, tingkat sosial, pengajian.
  - c. Demografis : umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional merupakan kemampuan yang dilihat dari segi organisasi. Variabel organisasional terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur
  - e. Dasar pekerjaan
3. Variabel psikologis merupakan kemampuan yang berasal dari kejiwaan individu guru. Variabel psikologis terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Map

- c. Kepribadian
- d. Belajar
- e. Motivasi

Sejalan dengan hal tersebut, bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru melakukan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Pidarta (2014:123) mengemukakan bahwa Moral kerja adalah semangat, gairah, disiplin dan itikad seseorang dalam melakukan tugasnya secara individu atau kelompok. Moral kerja adalah individu dan kelompok terhadap situasi kerja. Moral kerja perlu ditegaskan sebab hal ini merupakan mesin penggerak aktivitas seseorang. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberi pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Hal ini dipertegas oleh Munandar dalam Muhlisin (2013:28), yang mengatakan “kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor ymenentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan”.

Menurut Muhlisin (2013:28), kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara kongkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu :

1. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan

kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya.

2. Kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku seseorang dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan orang lain.

Kinerja guru sangat penting untuk dipertahankan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Danim. S (2012: 39) “Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu:

1. Guru sebagai pengajar,
2. Guru sebagai pembimbing,
3. Guru sebagai administrator kelas.

Berkenaan dengan standar kinerja guru Piet A. Sahertian dalam Kusmianto (2012: 49) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Bekerja dengan siswa secara individual,
2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran,

3. Pendayagunaan media pembelajaran,
4. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
5. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

## **2.5. Prestasi Kerja**

### **2.5.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Faktor-faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja adalah motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik. (Sutermeister, 2014:100).

Prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan; kemampuan, yaitu kondisi karyawan di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan; keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan; pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan; pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan; minat, yaitu keinginan

karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri.

Teori Campbell *et al.* (2013) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku atau tindakan yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi yang dapat ditingkatkan, yaitu, diukur. Selain itu, prestasi kerja didefinisikan sebagai apa yang dibayar untuk melakukan, atau apa yang harus dibayar untuk melakukannya. Teori menyatakan bahwa prestasi kerja diukur baik itu penilaian dari atasan, rekan, atau diri sendiri.

### **2.5.2. Aspek-Aspek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja**

Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi (Rivai, 2011 : 563).

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

### **2.5.3. Aspek- aspek yang mempengaruhi prestasi kerja**

Berikut beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu (Sutrisno, 2014:152-153) :

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

## 6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

Salah satu pertimbangan bagi seorang pegawai negeri sipil dalam berkarir ke sebuah jenjang jabatan yang lebih tinggi adalah berdasarkan penilaian prestasi kerja/daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang pada dasarnya adalah penilaian dari atasan langsungnya terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil yang bersangkutan serta menunjukkan sasaran kerja pegawai (SKP) terkait. Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 2003 berdasarkan Undang-Undang No. 43 Tahun 2014 Tentang Kepegawaian Negeri Sipil mengatur tentang daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) yang dimana memuat tentang unsur-unsur yang dinilai mengenai kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kepemimpinan serta komitmen. Semua instansi pusat dan daerah dapat melakukan penyusunan dan penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara ini, sebagai dasar dalam penilaian unsur prestasi kerja yang terdapat dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil.

Adapun penilaian prestasi kerja DP3 adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai negeri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan, komitmen dan disiplin kerja pegawai yang bersangkutan. Pegawai Dinas Ketentraman Ketertiban Dan Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk berperilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai sasaran hasil kerja yang

disepakati dan dilakukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil.

#### **2.5.4. Tujuan penilaian prestasi kerja**

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetap diperoleh melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja (Sutrisno, 2014:151).

Penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi dimasa-masa yang akan datang.

2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.

Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

3. Untuk kepentingan mutasi pegawai

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya dimasa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.

4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan

Baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

5. Membantu para pegawai

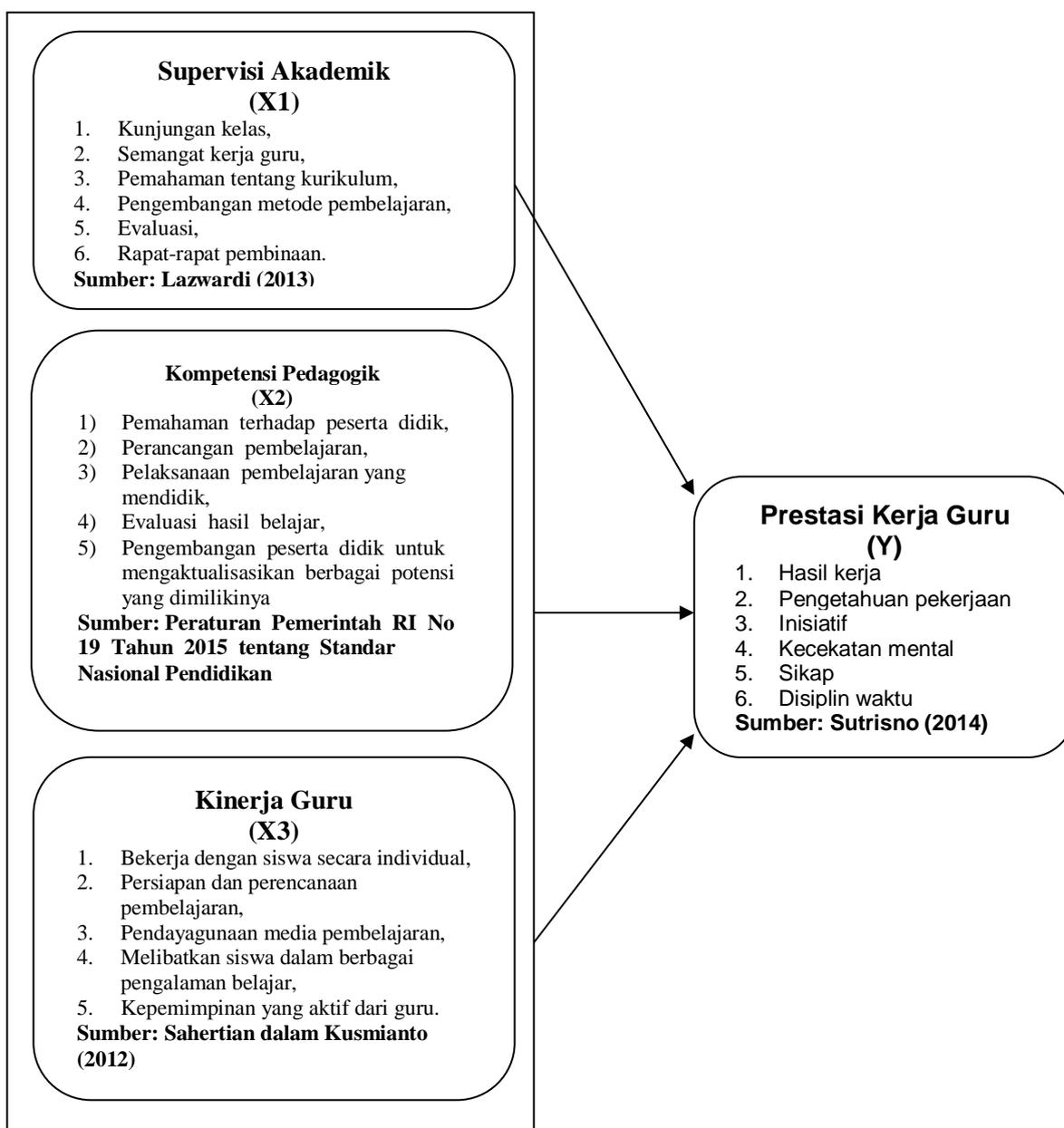
Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut, maka disusun kerangka pemikiran sebagaimana gambar 1 berikut ini:



### **3.2. Hipotesis Penelitian**

1. Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
2. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
3. Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.
4. Kinerja Guru yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

#### **3.3.1. Supervisi Akademik**

Supervisi akademik kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur supervisi dalam penelitian berdasarkan pendapat Lazwardi, Dedi (2013) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kunjungan kelas,
- 2) Semangat kerja guru,
- 3) Pemahaman tentang kurikulum,
- 4) Pengembangan metode pembelajaran,
- 5) Evaluasi,
- 6) Rapat-rapat pembinaan.

### **3.3.2. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Indikator kompetensi pedagogik menurut Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan yaitu:

- 1) Pemahaman terhadap peserta didik,
- 2) Perancangan pembelajaran,
- 3) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik,
- 4) Evaluasi hasil belajar,
- 5) Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

### **3.3.3. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan sekolah yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebaskan guru. Indikator kinerja guru menurut Sahertian dalam Kusmianto (2012) adalah:

- 1) Bekerja dengan siswa secara individual, ]
- 2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- 3) Pendayagunaan media pembelajaran,
- 4) Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar,
- 5) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

### **3.3.4. Prestasi Kerja Guru**

Prestasi kerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari sekolah tempat mengabdikan diri. Indikator prestasi kerja guru menurut Sutrisno (2014) yaitu:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecekatan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin waktu

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sejalan dengan sifat penelitian korelasional, peneliti berusaha menggambarkan fakta-fakta sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Selanjutnya, fakta tersebut diolah dan dianalisis untuk melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat lalu menggunakan analisis korelasi.

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

Tempat penelitian di SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2019 sampai dengan November 2019.

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

Populasi dalam penelitian ini adalah SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene dengan jumlah guru sebanyak 69 orang guru. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 69 orang guru SD Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene.

#### 4.4. Instrumen Penelitian dan Pengujian Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah berbentuk kuesioner, dengan pengukuran menggunakan skala Likert, katagori jawaban terdiri atas 5 tingkatan. Menurut Malhotra (2015:278) skala Likert dalam penelitian keperilakuan termasuk skala interval. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

2 = Ragu-ragu (R)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti hal yang akan diteliti. Untuk menyatakan butir valid atau tidak valid digunakan ketentuan *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) atau disingkat dengan  $r$  (koefien korelasi), Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid, (Sugiyono, 2013:23). Uji reabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila dipergunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji realibilitas terhadap kuesioner ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal, bila memiliki koefisien keandalan atau  $\text{Alpha} > 0.6$ .

#### 4.5. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda.

Adapun persamaan regresi ganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

b = Koefisien arah regresi

X1 = Variabel Supervisi Akademiki

X2 = Variabel Kompetensi Pedagogik

X3 = Variabel Kinerja Guru

Y= Variabel Prestasi Kerja Guru

Kemudian dilanjutkan menguji hipotesis dengan ketentuan sebagai berikut:

Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y secara parsial (uji t)

- a.  $H_0 : = 0$ , artinya X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b.  $H_a : \neq 0$ , artinya X1, X2 dan X3 secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika  $Sig\ t\ hitung > Sig\ t\ tabel$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika  $Sig\ t\ hitung < Sig\ t\ tabel$  maka  $H_0$  diterima

Menurut Purwanto (2013:193-194) kriteria uji yang digunakan untuk uji t pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, dan dalam hal lain  $H_0$  diterima.

Pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  secara simultan (uji F)

- a.  $H_0 : = 0$ , artinya  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$
- b.  $H_0 : \neq 0$ , artinya  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$

Kaidah pengambilan keputusan:

- a. Jika Sig F hitung  $>$  Sig F tabel maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika Sig F hitung  $<$  Sig F tabel maka  $H_0$  diterima

Untuk uji F pada taraf signifikan 0,05 adalah tolak  $H_0$  jika nilai F hitung  $>$   $F$  tabel, dalam hal lain  $H_0$  diterima.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Gambaran Umum Kabupaten Majene**

Kabupaten Majene adalah salah satu dari 5 Kabupaten/Kota dalam propinsi Sulawesi Barat dengan panjang pantai 125 Km yang terletak di pesisir pantai Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. Kabupaten Majene terdiri dari 4 Kecamatan yaitu Banggae, Pamboang, Sendana dan Malunda, yang meliputi 35 desa/kelurahan.

Ibukota Kabupaten Majene terletak di Kecamatan Banggae dengan luas perkotaan 5.515 km, yang berada diposisi selatan Kabupaten Majene, dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) yaitu  $\pm 120$  km.

Secara geografis Kabupaten Majene terletak pada posisi 2' 38" 450 sampai dengan 3'38"150 Lintang Selatan dan 118'45"000 sampai 119'4"450 Bujur Timur, dengan berbatasan di sebelah utara Kabupaten Mamuju, sebelah timur Kabupaten Polmas, sebelah selatan Teluk Mandar, dan Sebelah Barat adalah Selat Makassar. Klasifikasi kemiringan tanah secara keseluruhan relatif miring dengan persentase wilayah yang mengalami erosi sebesar 3,41 % dan luas wilayah kabupaten, dengan suhu udara antara 21°C sampai 34 °C, serta jumlah hari hujan 208 hari

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66.494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km<sup>2</sup> untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene. Fasilitas pendidikan terdiri dari 53 buah TK, 155 SD, 19 SMP, 7 SMU, 3 SMTA Kejuruan dengan jumlah siswa sebesar 27.090 murid serta guru sebanyak 1.330 guru Sekolah Dasar (SD), 384 dan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 315 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan 122 guru Taman Kanak-Kanak (TK)

Visi Kabupaten Majene adalah "Terwujudnya Kabupaten Majene Yang Maju dan Sejahtera Melalui Pengembangan SDM dan Optimalisasi Pengelolaan Potensi Wilayah Dalam Tatanan Kehidupan Masyarakat Yang Agamis dan Berbudaya"

Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah :

1. Meningkatkan kualitas SDM masyarakat dan aparatur pemerintahan yang profesional.
2. Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat dengan memprioritaskan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia.
3. Meningkatkan peran masyarakat dalam pengembangan ekonomi kerakyatan utamanya koperasi dan UKM.
4. Mengoptimalkan pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan sebagai upaya pengentasan kemiskinan masyarakat pesisir.
5. Meningkatkan dan mengembangkan infrastruktur jalan khususnya daerah terisolir untuk kelancaran transportasi menunjang pengembangan agrobisnis dan agroindustri.

6. Mengembangkan nilai-nilai agama dan budaya sebagai sumber motivasi pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan.
7. Mengoptimalkan kualitas pelayanan di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan

## **B. Susunan Organisasi dan Tata Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene**

### **1. Kepala Dinas**

Dinas pendidikan di pimpin oleh seorang kepala dinas mempunyai tugas membantu Bupati dalam merumuskan konsep sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintah yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku; Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Dinas Pendidikan mempunyai fungsi :

- a. Merumuskan dan penyusunan program kerja sebagai acuan pelaksanaan tugas
- b. Menyelenggarakan rencana strstegik dan program kerjadinan ;
- c. Mengarahkan dan merumuskan program kerjadinan dan menetapkan kebijakan operasional pendidikan sesuai dengan kebijakan Nasional dan Provinsi ;
- d. Membina pelaksanaan waskat dilingkungan dinas ;
- e. Memberi saran dan pertimbangan teknis kepadaatasan ;

- f. Membina pelaksanaan tugas – tugas Unit Pelaksanaan Teknis, pengawas dan Penilik Luar Sekolah ;
- g. Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan ;
- h. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Bupati ;
- i. Melaksanakantugas lain yang diberikan oleh pimpinan

## **2. Sekertaris**

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris mempunyai tugas melakukan kordinasi penyusun program, pelayanan administrasi dan pengelolaan keuangan serta peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan; Dalam menyelenggarakan tugas sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas ;
- b. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang umum, kepegawaian, keuangan;
- c. Merencanakan kegiatan tahunan sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- d. Mengelola dan mengordinasikan pelaksanan pelaksanaan tehnis dan administrative kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkup diknas;
- e. Mengelola dan mengkoordinasikan pelaksanaan urusan umum, kepegawaian dan keuangan serta peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan;
- f. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penyelenggaraan administrari umum, kepegawaian dan keuangan;

- g. Mengkoordinasikan penyiapan bahan dan penyusunan RKA, DPA, dan dokumen perencanaan berdasarkan peraturan perundang –undang yang berlaku;
- h. Menginventarisir permasalahan–permasalahan yang berhubungan dengan kesekretariatan dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah;
- i. Pembuatan laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugas;
- j. Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Secretariat Dinas Pendidikan terdiri dari Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan ; Sub bagian Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

a) Sub Bagian umum dan Kepegawaian

Mempunyai tugas menyiapkan bahan, menghimpun mengelola dan melaksanakan administrasi, urusan ketata usahaan, meliputi pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kearsipan , protokol, perjalanan dinas, tatalaksana, perlengkapan, kepegawaian dan tugas umum lainnya; Dalam menyelenggarakan tugas Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi :

- 1) Menyusun rencana dan program kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Melaksanakan urusan surat menyurat;
- 3) Melaksanakan urusan rumah tangga dan penyimpanan serta pemeliharaan barang barang inventaris;

- 4) Melaksanakan dan menyiapkan perlengkapan yang berhubungan perjalanan dinas;
- 5) Melaksanakan tata laksana kepegawaian;
- 6) Melaksanakan kegiatan pengadaan kebutuhan barang dan kebutuhan lainnya;
- 7) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan Sesuai bidang tugasnya;

b) Sub Bagian Keuangan mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana dan program kerja sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja Dinas;
- 3) Memantau pelaksanaan anggaran rutin dan pembangunan;
- 4) Menyusun realisasi perhitungan anggaran;
- 5) Mengevaluasi pelaksanaan tugas – tugas bendahara;
- 6) Mengklasifikasi dan menindaklanjuti laporan hasil pemeriksaan fungsional;
- 7) Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan member saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

c) Sub Bagian peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan

Bidang Pendidikan Dasar, terdiri dari; Seksi Kurikulum dan Penilaian, Seksi Kelembagaan Sarana dan Prasarana, Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter.

Seksi kurikulum dan penilaian; seksi kelembagaan sarana dan prasarana; seksi peserta didik dan pembangunan karakter, masing – masing dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang. Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Seksi Kurikulum mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- b. Penyusunan bahan penetapan kurikulum muatan lokal dan criteria penilaian pendidikan nonformal;
- c. Penyusunan bahan pembinaan pelaksanaan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- d. Penyusunan bahan pembinaan bahasa dan sastra daerah yang penuturnya dalam daerah kabupaten;
- e. Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- f. Pelaporan di bidang kurikulum dan penilaian pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- g. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan pemberian saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- h. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana mempunyai tugas Membantu kepala bidang menyiapkan, menghimpun, mengelola dan mengembangkan

kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan Pendidikan Nonformal.; Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pembinaan TK/SD dan SLB mempunyai fungsi;

- a. Penyusunan bahan perumusan, koordinasi pelaksanaan kebijakan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- b. Penyusunan bahan pembinaan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- c. Penyusunan bahan penerbitan izin pendirian, penataan, dan penutupan satuan pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- d. Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- e. Pelaporan dibidang kelembagaan dan sarana prasarana pendidikan anak usia dini dan pendidikan nonformal;
- f. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan pemberian saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai ibidang tugasnya.

Seksi Peserta Didik dan Pengembangan Karakter mempunyai tugas Membantu kepala bidang menyiapkan, menghimpun, mengelola dan mengembangkan peserta didik dan pembangunan karakter pendidikan anak usia dini dan Pendidika Nonformal. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala seksi Peserta Didik dan Pengembangan Karakter mempunyai fungsi :

- a. Menyusun rencana dan program rencana sebagai acuan pelaksana tugas

- b. Mengumpulkan bahan dalam rangka pelaksanaan kebijakan Pembinaan kursus dan kelembagaan
- c. Membuat juklat dan melaksanakan pembinaan kursus dan kelembagaan
- d. Melaksanakan pengawasan pelaksanaan pembinaan kursus dan kelembagaan
- e. Melaksanakan petunjuk teknis organisasi dan kegiatan pembinaan kursus dan kelembagaan
- f. Mengkoordinasikan dengan instansi terkait organisasi masyarakat dalam rangka pembinaan kursus dan kelembagaan.
- g. Melaksanakan pembinaan dan pengembangan karir tenaga teknis pembinaan kursus dan kelembagaan.
- h. Melakukan monitoring dan evaluasi program dan kegiatan
- i. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

### **3. Bidang Pemuda dan Olahraga**

Bidang Pemuda dan Olahraga dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai tugas menyiapkan, menghimpun dan mengolah serta melaksanakan kegiatan di bidang pemuda dan Olahraga; Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan pembinaan, bimbingan dalam rangka pengembangan kegiatan kepemudaan dan Olahraga;

- b. Pemantauan dan pengevaluasian program kegiatan kepemudaan dan Olahraga;
- c. Falisitasi sarana dan prasarana dibidang Olahraga dan pemuda;
- d. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan pengembangan generasi muda, kesiswaan dan keOlahragaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. Pelaksanaan pendataan organisasi/club pemuda dan Olahraga;
- f. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan pemberian saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugasnya;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang di berikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.
- h. Menyusun laporan dan mengawasi partisipasi masyarakat dalam pendidikan baik dalam melalui wadah komite sekolah dan dewan pendidikan kabupaten
- i. Membuat laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sesuai bidang tugas
- j. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.

### **5.1.2. Profil Responden**

Hasil olah data deskriptif frekuensi untuk karakteristik responden memberikan suatu gambaran dari responden yang menjadi sampel dan menjawab kuisisioner. Karakteristik profil responden berisi gambaran tentang: Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, dan Pendidikan terakhir.

**Tabel 5.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 31 tahun	9	13,0
31 - 40 tahun	12	17,4
41 - 50 tahun	21	30,4
> 50 tahun	27	39,1
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut usia, diketahui bahwa yang berumur < 31 tahun sebanyak 9 orang atau 13,0%, kemudian 31 – 40 tahun sebanyak 12 orang atau 17,4%, umur 41 – 50 tahun sebanyak 21 orang atau 30,4%, dan umur > 50 tahun sebanyak 27 orang atau 39,1%. Dengan demikian mayoritas guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene adalah berusia > 50 tahun.

**Tabel 5.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-Laki	25	36,2
Perempuan	44	63,8
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2, dapat diketahui bahwa responden laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 36,2%, kemudian guru perempuan sebanyak 44 orang atau 63,8%. Dengan demikian, mayoritas guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene adalah perempuan.

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

<b>Status</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kawin	56	81,2
Belum Kawin	13	18,8
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut status perkawinan, diketahui bahwa yang berstatus kawin sebanyak 56 atau 81,2%, sedangkan yang belum kawin sebanyak 13 orang atau 18,8%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene mayoritas telah menikah.

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah Responden (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA/ SMU	9	13,0
Diploma	18	26,1
S 1	38	55,1
S 2	4	5,8
<b>Jumlah</b>	<b>69</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Pada tabel 5.4 dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden, responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/SMU sebanyak 9 orang atau 13,0%, diploma sebanyak 18 orang atau 26,1%; S1 sebanyak 38 orang atau 55,1%, dan S2 sebanyak 4 orang atau 5,8%. Hal ini dimungkinkan, mengingat untuk menjadi guru, disyaratkan memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana.

### **5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang dideskripsikan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas dan variabel terikat. Supervisi akademik (X1), Kompetensi

Pedagogik (X2), Kinerja Guru (X3) merupakan variabel bebas, sedangkan prestasi kerja guru (Y) adalah variabel terikat.

#### A. Deskripsi Variabel Supervisi Akademik (X1)

Dari 69 kuesioner tersebut memuat pernyataan mengenai supervisi akademik yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 yang telah peneliti sebariskan ke Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene, hasilnya disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Deskripsi Variabel Supervisi Akademik**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	2	2,9	5	7,2	1	1,4	30	43,5	31	44,9	<b>4,20</b>
X1.2	4	5,8	2	2,9	2	2,9	38	55,1	23	33,3	<b>4,07</b>
X1.3	3	4,3	2	2,9	24	34,8	29	42,0	11	15,9	<b>3,62</b>
X1.4	2	2,9	2	2,9	27	39,1	30	43,5	8	11,6	<b>3,58</b>
X1.5	2	2,9	3	4,3	8	11,6	36	52,2	20	29,0	<b>4,00</b>
X1.6.	1	1,4	21	30,4	22	31,9	15	21,7	10	14,5	<b>3,17</b>

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel supervisi akademik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator X1.1 dengan item pernyataan Kepala sekolah selalu melakukan kunjungan kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,20 dengan jawaban tertinggi pada skala 5 atau sangat setuju sebesar 44,9%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju dengan kepala sekolah yang selalu melakukan kunjungan kelas.

Indikator X1.2 dengan item pernyataan Guru semangat bekerja karena adanya supervisi, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,07 dengan jawaban

tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 55,1%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa guru semangat bekerja karena adanya supervisi.

Indikator X1.3 dengan item pernyataan Guru semakin memahami kurikulum karena adanya supervisi, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,62 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 42,0%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru semakin memahami kurikulum karena adanya supervisi.

Indikator X1.4 dengan item pernyataan Supervisi yang dilakukan membantu guru untuk mengembangkan metode pembelajaran di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,58 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 43,5%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa supervisi yang dilakukan membantu guru untuk mengembangkan metode pembelajaran di kelas.

Indikator X1.5 dengan item pernyataan Supervisi yang dilakukan menjadi evaluasi atas kinerja guru di sekolah, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,00 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 52,2%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa supervisi yang dilakukan menjadi evaluasi atas kinerja guru di sekolah.

Indikator X1.6 dengan item pernyataan Kepala sekolah senantiasa mengadakan rapat-rapat pembinaan dengan guru, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,17 dengan jawaban tertinggi pada skala 3 atau ragu-ragu sebesar 31,9%. Artinya, mayoritas guru ragu-ragu dengan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah yang senantiasa mengadakan rapat-rapat pembinaan dengan guru.

## **B. Deskripsi Variabel Kompetensi Pedagogik (X2)**

Dari 69 kuesioner tersebut memuat pernyataan mengenai kompetensi pedagogik yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 yang telah peneliti sebarakan ke Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene, hasilnya disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Deskripsi Variabel Kompetensi Pedagogik**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	3	4,3	4	5,8	4	5,8	28	40,6	<b>30</b>	<b>43,5</b>	<b>4,13</b>
X2.2	2	2,9	5	7,2	13	18,8	21	30,4	<b>28</b>	<b>40,6</b>	<b>3,99</b>
X2.3	0	0	6	8,7	12	17,4	<b>34</b>	<b>49,3</b>	17	24,6	<b>3,90</b>
X2.4	2	2,9	3	4,3	10	14,5	<b>33</b>	<b>47,8</b>	21	30,4	<b>3,99</b>
X2.5	3	4,3	5	7,2	8	11,6	<b>34</b>	<b>49,3</b>	19	27,5	<b>3,88</b>

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.6 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kompetensi pedagogik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator X2.1 dengan item pernyataan Guru mampu memahami dengan baik peserta didik, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,13 dengan jawaban tertinggi pada skala 5 atau sangat setuju sebesar 43,5%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju dengan kemampuan guru dalam memahami dengan baik peserta didik.

Indikator X2.2 dengan item pernyataan Guru mampu merancang pembelajaran yang baik di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,99 dengan jawaban tertinggi pada skala 5 atau sangat setuju sebesar 40,6%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju bahwa Guru mampu merancang pembelajaran yang baik di kelas.

Indikator X2.3 dengan item pernyataan Guru mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar yang mendidik, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,90 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 49,3%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru mampu melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar yang mendidik.

Indikator X2.4 dengan item pernyataan Guru melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,99 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 47,8%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru melakukan evaluasi dari hasil belajar siswa di kelas.

Indikator X2.5 dengan item pernyataan Guru mampu mengembangkan siswa berdasarkan potensi yang dimiliki siswa, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,88 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 49,3%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru mampu mengembangkan siswa berdasarkan potensi yang dimiliki siswa.

### C. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (X3)

Dari 69 kuesioner tersebut memuat pernyataan mengenai kinerja guru, yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 yang telah peneliti sebarkan ke Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene, hasilnya disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.7**

#### Deskripsi Variabel Kinerja Guru

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X3.1	1	1,4	5	7,2	20	29,0	<b>34</b>	<b>49,3</b>	9	13,0	<b>3,65</b>

X3.2	2	2,9	6	8,7	8	11,6	17	24,6	<b>36</b>	<b>52,2</b>	<b>4,14</b>
X3.3	2	2,9	9	13,0	19	27,5	<b>27</b>	<b>39,1</b>	12	17,4	<b>3,55</b>
X3.4	4	5,8	9	13,0	12	17,4	<b>36</b>	<b>52,2</b>	8	11,6	<b>3,51</b>
X3.5	3	4,3	9	13,0	20	29,0	<b>29</b>	<b>42,0</b>	8	11,6	<b>3,43</b>

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator X3.1 dengan item pernyataan Guru mampu bekerja dengan siswa secara individu, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,65 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 49,3%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru mampu bekerja dengan siswa secara individu.

Indikator X3.2 dengan item pernyataan Guru menyiapkan bahan pembelajaran dengan baik, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,14 dengan jawaban tertinggi pada skala 5 atau sangat setuju sebesar 52,2%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju bahwa guru menyiapkan bahan pembelajaran dengan baik.

Indikator X3.3 dengan item pernyataan Guru mendayagunakan media pembelajaran di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,55 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 39,1%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru mendayagunakan media pembelajaran di kelas.

Indikator X3.4 dengan item pernyataan Guru melibatkan siswa dalam kegiatan belajar mengajar di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,51 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 52,2%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru melibatkan siswa dalam kegiatan belajar mengajar di kelas.

Indikator X3.5 dengan item pernyataan Guru mampu menunjukkan kepemimpinan yang aktif di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 3,43

dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 42,0%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa guru mampu menunjukkan kepemimpinan yang aktif di kelas.

#### D. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Guru (Y)

Dari 69 kuesioner tersebut memuat pernyataan mengenai prestasi kerja guru yang dibuat dengan menggunakan skala penilaian *rating scale* dengan menggunakan rentang jawaban 1 sampai 5 yang telah peneliti sebarakan ke Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene, hasilnya disajikan sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Guru**

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	2	2,9	2	2,9	6	8,7	23	33,3	<b>36</b>	<b>52,2</b>	<b>4,29</b>
Y.2	0	0	3	4,3	18	26,1	19	27,5	<b>29</b>	<b>42,0</b>	<b>4,07</b>
Y.3	1	1,4	3	4,3	13	18,8	<b>30</b>	<b>43,5</b>	22	31,9	<b>4,00</b>
Y.4	2	2,9	4	5,8	9	13,0	15	21,7	<b>39</b>	<b>56,5</b>	<b>4,23</b>
Y.5	0	0	4	5,8	7	10,1	<b>36</b>	<b>52,2</b>	22	31,9	<b>4,10</b>
Y.6.	1	1,4	7	10,1	1	1,4	18	26,1	<b>42</b>	<b>60,9</b>	<b>4,35</b>

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.8 diketahui hasil analisis deskriptif dari variabel prestasi kerja guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Indikator Y.1 dengan item pernyataan Guru mampu menunjukkan hasil kerja yang baik karena kualitas pembelajaran yang diberikan guru di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,29 dengan jawaban tertinggi pada skala

5 atau sangat setuju sebesar 5,2,2%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju bahwa Guru mampu menunjukkan hasil kerja yang baik karena kualitas pembelajaran yang diberikan guru di kelas.

Indikator Y.2 dengan item pernyataan Guru memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya sebagai tenaga pendidik, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,07 dengan jawaban tertinggi pada skala 5 atau sangat setuju sebesar 42,0%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju bahwa Guru memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya sebagai tenaga pendidik.

Indikator Y.3 dengan item pernyataan Guru memiliki inisiatif terhadap penanganan masalah-masalah yang timbul antara siswa di kelas, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,00 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 43,5%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru memiliki inisiatif terhadap penanganan masalah-masalah yang timbul antara siswa di kelas.

Indikator Y.4 dengan item pernyataan Guru mampu menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan kondisi di sekolah, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,23 dengan jawaban tertinggi pada skala 5 atau sangat setuju sebesar 56,5%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju bahwa Guru mampu menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan kondisi di sekolah.

Indikator Y.5 dengan item pernyataan Guru memiliki sikap yang positif dalam bekerja, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,10 dengan jawaban tertinggi pada skala 4 atau setuju sebesar 52,2%. Artinya, mayoritas guru setuju bahwa Guru memiliki sikap yang positif dalam bekerja.

Indikator Y.6 dengan item pernyataan Guru senantiasa disiplin di sekolah, memiliki rata-rata skor indikator sebesar 4,35 dengan jawaban tertinggi pada skala

5 atau sangat setuju sebesar 60,9%. Artinya, mayoritas guru sangat setuju bahwa Guru senantiasa disiplin di sekolah.

#### 5.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Supervisi Akademik:

**Tabel 5.9**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Supervisi Akademik**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X1.1	0,741	Valid
X1.2	0,862	Valid
X1.3	0,859	Valid
X1.4	0,816	Valid
X1.5	0,766	Valid
X1.6	0,674	
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,873 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.9 terlihat bahwa ke 6 item pada variabel supervisi akademik (X1) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel supervisi akademik dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel supervisi akademik dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel kompetensi pedagogik (X2) dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut ini:

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi Pedagogik**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X2.1	0,892	Valid
X2.2	0,849	Valid
X2.3	0,788	Valid

X2.4	0,825	Valid
X2.5	0,883	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,922 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.10 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel kompetensi pedagogik (X2) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel kompetensi pedagogik (X2) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen kompetensi pedagogik (X2) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel kinerja guru (X3) dapat dilihat pada Tabel 5.11

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru**

Item	Korelasi	Kesimpulan
X3.1	0,827	Valid
X3.2	0,812	Valid
X3.3	0,895	Valid
X3.4	0,918	Valid
X3.5	0,870	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,913 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.11 terlihat bahwa ke 5 item pada variabel kinerja guru (X3) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel kinerja guru (X3) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel kinerja guru (X3) dinyatakan telah valid dan reliabel.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel prestasi kerja guru (Y) dapat dilihat pada Tabel 5.12

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Guru**

Item	Korelasi	Kesimpulan
Y.1	0,817	Valid
Y.2	0,860	Valid
Y.3	0,828	Valid
Y.4	0,922	Valid
Y.5	0,852	Valid
Y.6	0,881	Valid
Koefisien <i>Cronbach Alpha</i> = 0,929 (Reliabel)		

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5.12 terlihat bahwa ke 6 item pada variabel prestasi kerja guru (Y) memiliki nilai korelasi keseluruhan di atas 0.30, sehingga seluruh Indikator pada variabel prestasi kerja guru (Y) dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *cronbach alpha* berada di atas 0.60 sehingga instrumen variabel prestasi kerja guru (Y) dinyatakan telah valid dan reliabel.

### 5.1.5. Hasil Analisis Regresi

#### A. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 5.13 berikut ini:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.622	.604	3.090

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5.13, diperoleh nilai koefisien determinasi R Square menunjukkan nilai sebesar sebesar 0,622 yang berarti sebesar 62,2% variasi perubahan terhadap prestasi kerja guru dapat dijelaskan/dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu supervisi akademik (X1), kompetensi pedagogik (X2) dan kinerja guru (X3), sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model estimasi.

#### B. Analisis Regresi Berganda

Hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda pada model pengaruh supervisi akademik (X1), kompetensi pedagogik (X2) dan kinerja guru (X3) terhadap prestasi kerja guru (Y), terlihat pada tabel 5.14.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Analisis Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.859	1.981		2.958	.004
Supervisi Akademik	.290	.119	.267	2.427	.018
Kompetensi Pedagogik	.252	.113	.247	2.227	.029
Kinerja Guru	.418	.141	.372	2.963	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2019

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,859 + 0,290X1 + 0,252X2 + 0,418X3 + e$$

Di mana:

Y = Prestasi Kerja

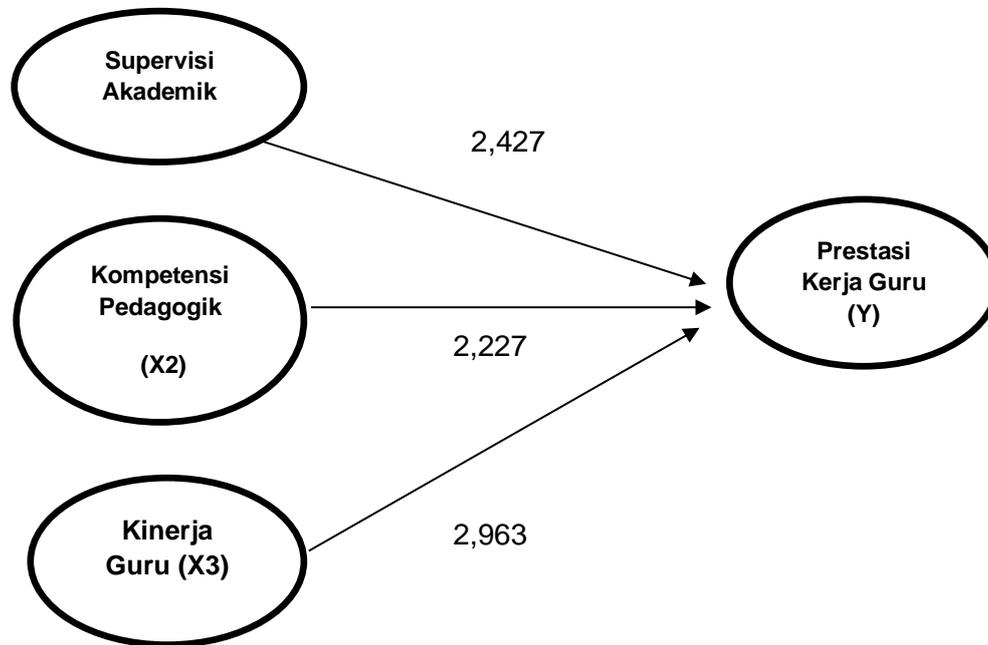
X1 = Supervisi Akademik

X2 = Kompetensi Pedagogik

X3 = Kinerja Guru

e = residual

Secara Grafis, pengujian hipotesis dapat disajikan sebagai berikut :



**Gambar 5.1**

**Hasil Analisis Regresi**

### **C. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model cocok atau sesuai dalam mengukur pengaruh variabel supervisi akademik (X1), kompetensi pedagogik (X2) dan kinerja guru (X3) terhadap prestasi kerja guru (Y). Hasil pengujian secara simultan berdasarkan tabel Anova ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 5.15****Hasil Uji F****ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1020.172	3	340.057	35.611	.000 <sup>a</sup>
	Residual	620.698	65	9.549		
	Total	1640.870	68			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru, Supervisi Akademik, Kompetensi Pedagogik

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 5.15, nilai F statistik model menunjukkan angka sebesar 35,611, maka dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) pembilang sebesar 3 dan df penyebut sebesar 65 diperoleh F-tabel sebesar 2,75. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka pengujian pengaruh secara simultan memiliki nilai F hitung > F tabel (35,611 > 2,75). Demikian pula nilai Sig.  $F < 0,05$  (0,000 < 0,05). Hal ini memberikan kesimpulan bahwa model dinyatakan layak atau fit.

#### **D. Uji Hipotesis dengan Uji T**

Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel supervisi akademik (X1), kompetensi pedagogik (X2) dan kinerja guru (X3) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja guru (Y). Dengan pengujian t statistik dua arah,

tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) sebesar 65, diperoleh t-tabel sebesar 1,997, maka menghasilkan pengujian t statistik sebagai berikut:

**Tabel 5.16**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.859	1.981		2.958	.004
Supervisi Akademik	.290	.119	.267	2.427	.018
Kompetensi Pedagogik	.252	.113	.247	2.227	.029
Kinerja Guru	.418	.141	.372	2.963	.004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Guru

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel di atas maka interpretasi terhadap hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

1. Supervisi akademik secara parsial terhadap prestasi kerja guru, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,427 dengan nilai Sig. t sebesar 0,018. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,997. Karena nilai t-statistik > t-tabel ( $2,427 > 1,997$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), maka Hipotesis yang menyatakan “Supervisi akademik berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,267) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik supervisi akademik, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.

2. Kompetensi pedagogik secara parsial terhadap prestasi kerja guru, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,227 dengan nilai Sig. t sebesar 0,029. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,997. Karena nilai t-statistik > t-tabel ( $2,227 > 1,997$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), maka Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,247) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik guru, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.
3. Kinerja guru secara parsial terhadap prestasi kerja guru, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,963 dengan nilai Sig. t sebesar 0,004. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,997. Karena nilai t-statistik > t-tabel ( $2,963 > 1,997$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), maka Hipotesis yang menyatakan “Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,372) mengindikasikan hubungannya positif atau searah.

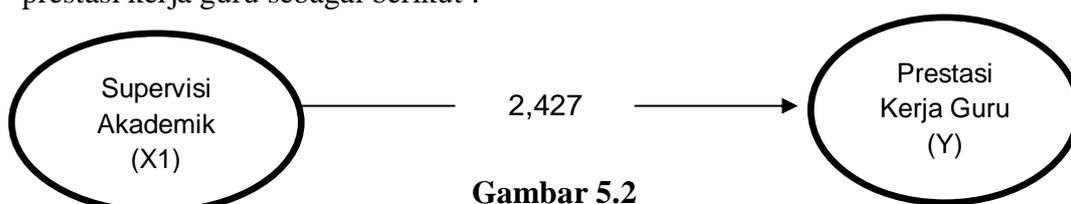
Artinya semakin baik tingkat kinerja guru, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.

4. Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari koefisien regresi terstandarisasi (atau beta). Nilai yang paling tinggi mengindikasikan variabel yang paling dominan. Berdasarkan Tabel 5.16 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru (X3) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja guru, dengan koefisien beta sebesar 0,372, dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu supervisi akademik (0,267) dan kompetensi pedagogik (0,247).

## 5.2. Pembahasan

### 5.2.1. Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Prestasi Kerja Guru

Berikut disajikan grafik hubungan antara supervisi akademik terhadap prestasi kerja guru sebagai berikut :



**Gambar 5.2**

#### **Hubungan Supervisi Akademik terhadap Prestasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,427 dengan nilai Sig. t sebesar 0,018. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,997. Karena nilai t-statistik > t-tabel (2,427 > 1,997), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,018 < 0,05), maka Hipotesis yang menyatakan “Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene” diterima.

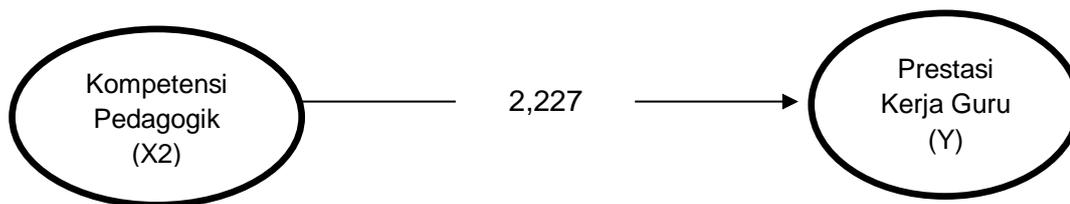
Mengingat koefisien bertanda positif (0,267) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik supervisi akademik, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2014: 155), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2014: 32).

Berdasarkan Permendiknas No 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah diantaranya ada dimensi kompetensi supervisi, supervisi memiliki 3 kompetensi antara lain merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan menindaklanjuti supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

### **5.2.2. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Prestasi Kerja Guru**

Berikut disajikan grafik hubungan antara kompetensi pedagogik terhadap prestasi kerja guru sebagai berikut :



**Gambar 5.3**

### **Hubungan Kompetensi Pedagogik terhadap Prestasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,227 dengan nilai Sig. t sebesar 0,029. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,997. Karena nilai t-statistik > t-tabel ( $2,227 > 1,997$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), maka Hipotesis yang menyatakan “Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,247) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik guru, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.

Kompetensi pedagogik adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi “kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

Menurut Sadulloh (2010: 2) bahwa pedagogik adalah ilmu mendidik, lebih menitikberatkan kepada pemikiran tentang pendidikan. Suatu pemikiran tentang

bagaimana mendidik dan membimbing anak. Sedangkan pedagogik berarti pendidikan yang lebih menekankan kepada praktik menyangkut kegiatan pendidik dan membimbing anak. Pedagogik merupakan suatu teori dan kajian secara teliti, kritis dan objektif mengembangkan konsep-konsepnya, mengenai hakikat manusia dan hakikat anak, hakikat proses dan hakikat tujuan pendidikan.

### 5.2.3. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru

Berikut disajikan grafik hubungan antara kinerja guru terhadap prestasi kerja guru sebagai berikut :



**Gambar 5.4**

#### **Hubungan Kinerja Guru terhadap Prestasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,963 dengan nilai Sig. t sebesar 0,004. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,997. Karena nilai t-statistik > t-tabel ( $2,963 > 1,997$ ), dan nilai Probabilitas < 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), maka Hipotesis yang menyatakan “Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene” diterima. Mengingat koefisien bertanda positif (0,372) mengindikasikan hubungannya positif atau searah. Artinya semakin baik tingkat kinerja guru, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.

Hasibuan (2013:34) Kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mengutip dari Iskandar, U. (2016: 99) kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas meliputi: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan (3) Evaluasi/ penilaian pembelajaran. Priansa, D. J. (2014: 79) mengatakan kinerja guru nampak dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Oleh karena itu, ketika kinerja guru telah baik, maka akan dapat menghasilkan mutu pendidikan yang lebih baik lagi.

Menurut Vroom dalam Novita Sari (2014:36), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Mathis dan Jacson dalam Rosidah (2011:7), mengemukakan bahwa: Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*, PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan ketika dibandingkan dengan satu set standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para guru lainnya.

Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance*-nya rendah. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "*like*" atau "*dislike*" dari penilaian, agar obyektifitas penilaian ini penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki

keputusan-keputusan personalia akan memberikan umpan balik kepada guru tentang kinerja para guru.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene. Artinya semakin baik supervisi akademik, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.
2. Kompetensi pedagogik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene. Artinya semakin baik kompetensi pedagogik guru, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.
3. Kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene. Artinya semakin baik tingkat kinerja guru, akan semakin baik pula prestasi kerja guru di sekolah.
4. Kinerja Guru paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Banggae Kabupaten Kepulauan Majene.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Hendaknya supervisi akademik sering di lakukan, dikarenakan supervisi akademik dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Apabila prestasi kerja guru meningkat maka kualitas hasil belajar juga akan lebih baik. Hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam aspek peningkatan supervisi adalah kepala sekolah disarankan untuk senantiasa mengadakan rapat-rapat pembinaan dengan guru.
2. Hendaknya kompetensi pedagogik guru lebih ditingkatkan dikarenakan kompetensi pedagogik dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Apabila kompetensi pedagogik guru meningkat maka kualitas hasil belajar juga akan lebih baik. Hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam aspek peningkatan kompetensi pedagogik adalah terkait dengan kemampuan guru dalam mengembangkan siswa berdasarkan potensi yang dimiliki siswa di sekolah.
3. Kinerja guru juga hendaknya diperhatikan agar prestasi kerja guru di sekolah semakin meningkat. Hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam aspek peningkatan kinerja guru adalah guru agar lebih mampu untuk menunjukkan kepemimpinan yang aktif di kelas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ametembun, N.A. 2012. *Manajemen Kelas Penuntun Bagi Para Guru Dan Calon Guru*. IKIP Bandung.
- Arikunto S, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI,. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Bafadal, Ibrahim. 2014. *Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan. Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2014. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. 2013. *Administrasi pendidikan*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Novita, Sari. 2014. Tesis. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HM Sampoerna*. Surabaya: UNAIR
- Nursalam. 2013. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.
- Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Prasojo Diat Lantip, Riyanto. 2011. *Teknologi Informasi Pendidikan Yogyakarta : Gava Media*.
- Priansa, D. J & Somad, R. 2014. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Purwanto, Suharyadi. 2014, *Statistika Dasar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sadulloh, Uyoh. 2010. *Pedagogik Ilmu Mendidik*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A. dan Ida Aleida Sahertian. 2010. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Program Inservice Education*. Jakarta: Rineka Cipta
- Subroto, B.Suryo. 2012. *Proses Belajar Mengajar di sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.

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.

Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005

Usman, Husaini. 2011. *Pengantar Statistika*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Wahyudi. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran* . Bandung: Penerbit Albeta.



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA  
**STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**  
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222  
Telp : 081343774489 / 085299972162

## TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : Hj. NURHAYATI  
NIM : 2017.MM.2.0720  
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Akademik Kompetensi Pedagogik Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Banggae Kabupaten Majene

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 14 Desember 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

**Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM**

Ketua