

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK  
PENGAWAS SEKOLAH, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD NEGERI 45  
TOMBOLO KECAMATAN GANTARANGKEKE  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**NURMIAH  
2019.MM.1.2555**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK  
PENGAWAS SEKOLAH, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD NEGERI 45  
TOMBOLO KECAMATAN GANTARANGKEKE  
KABUPATEN BANTAENG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**NURMIAH  
2019.MM.1.2555**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK  
PENGAWAS SEKOLAH, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD NEGERI 45  
TOMBOLO KECAMATAN GANTARANGKEKE  
KABUPATEN BANTAENG**

Oleh:

**NURMIAH  
2019.MM.1.2555**

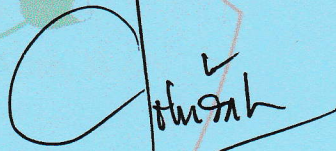
**Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 31 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**



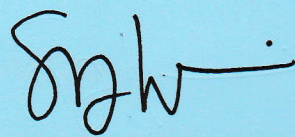
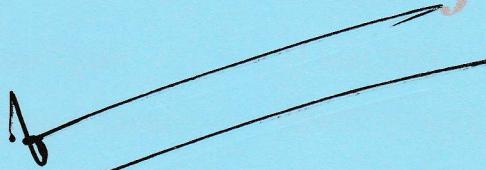
**Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.**

**Dr. Harlinda Harniati Arfan, M.AP.**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**



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

**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**

**HALAMAN IDENTITAS  
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

***PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD NEGERI 45 TOMBOLO KECAMATAN GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG.***

Nama Mahasiswa : Nurmiah  
NIM : 2019MM12555  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Pendidikan

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Mashur Razak, S.E., M.M.  
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP.

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Fitriany, S.E., M.M.  
Dosen Penguji 2 : Dr. Laode Amijaya Kamaluddin, M.Adm KP.

Tanggal Ujian : 31 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 029/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

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

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021

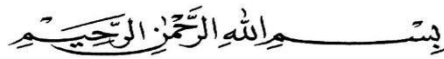


Penulis,

**NURMIAH**

NIM: 2019MM12555

## KATA PENGANTAR



**Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Adapun judul Tesis ini adalah “**Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng**”. Di dalam menyelesaikan Tesis ini, Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak **Dr. H. Mashur Razak, SE, M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Bapak **Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP.** selaku anggota Komisi

Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, Tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan.

4. Ibu **Dr. Fitriany, S.E., M.M.**, dan Bapak **Dr. Laode Amijaya Kamaluddin M.Adm KP.** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
5. Kedua Orang Tua tercinta dan tersayang, Bapak **H. Kr, Arfah** dan Ibu **Hj.Surina** atas semua yang telah diberikan kepada saya sehingga dapat menyelesaikan pendidikan magister ini. Penulis tidak akan bisa membalas segala kebaikan Bapak dan Ibu sampai kapanpun. Tak akan ada habisnya doa penulis untuk Bapak dan ibu.
6. Saudara saya terima kasih atas segala dukungannya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak kepala sekolah, dewan guru, serta siswa SD Inpres Kampung Beru Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
8. Bapak/Ibu kepala sekolah dan Bapak/Ibu Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo. untuk bantuannya kepada penulis demi terselesaikannya penelitian ini.
9. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.

10. Buat teman sekaligus saudara yang telah banyak memberikan sumbangsi sejak awal kuliah hingga pada tahap penyelesaian **A. Nursamsi, S.Pd., A.Murni, S.Pd., Erniwati, S.Pd., M.Pd.** dan **Hj. Nuraeni, S.Pd.** penulis ucapkan banyak terimakasih dan semoga kebaikannya di balas oleh Allah SWT.
11. Rekan mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Bantaeng, 25 Juni 2021

Penulis,

Nurmiah



## ABSTRAK

**Nurmiah. 2021.** Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng, dibimbing oleh H. Mashur Razak dan Harlinda Harniati Arfan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2020. Populasi penelitian adalah seluruh Guru di SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Sampel penelitian ini adalah 3 sekolah dengan jumlah guru 30 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi Pengawas Akademik Sekolah terhadap Kinerja Guru Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan Supervisi Pengawas Akademik Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti secara simultan variabel independen (Supervisi Pengawas Akademik Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) Mempengaruhi Kinerja Guru Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng

**Kata Kunci:** *Supervisi Akademik, Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*



## **ABSTRACT**

**Nurmiah. 2021.** *The Effect of Academic Supervision of School Supervisors, Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance at SD Negeri 45 Kuncio, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency, supervised by H. Mashur Razak and Harlinda Harniati Arfan.*

*This study aims to determine and analyze the effect of School Supervisor Academic Supervision, Motivation, and Work Discipline on Teacher Performance at SD Negeri 45 Kuncio, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency.*

*This research approach uses quantitative research conducted from May to June 2020. The research population is all teachers at SD Negeri 45 Tombolo, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. The sample of this research is 3 schools with 30 teachers.*

*The results of this study indicate that (1) there is a positive and significant effect of Supervision of School Academic Supervisors on Teacher Performance in the Elementary School Cluster 45 Tombolo, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency (2) There is a positive and significant influence on Teacher Work Motivation on Teacher Performance in the Elementary School Cluster 45 Tombolo, Gantarangkeke District. Bantaeng Regency (3) there is a positive and significant influence of Teacher Work Discipline on Teacher Performance in the 45 SD Negeri Kuncio District, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency (4) there is a positive and significant influence on the Supervision of School Academic Supervisors, Work Motivation and Work Discipline on the Teacher Performance of the 45 Elementary School, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency. This means that simultaneously the independent variables (Supervision of School Academic Supervisors, Work Motivation and Work Discipline) Affect Teacher Performance in the 45 Tombolo Elementary School, Gantarangkeke District, Bantaeng Regency.*

**Keywords:** *Academic Supervision, School Supervisor, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM .....	ii
PENGESAHAN TESIS .....	iii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Penelitian Terdahulu .....	9
2.2. Supervisi Akademik.....	10
2.2.1 Pengertian Supervisi Akademik .....	10
2.2.2 Tujuan Supervisi Akademik .....	12
2.2.3 Fungsi Supervisi Akademik .....	16
2.3. Pengawas Sekolah.....	17
2.4. Motivasi Kerja .....	19
2.4.1 Pengertian Motivasi .....	19
2.4.2 Motivasi Kerja Guru .....	21
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi.....	22
2.4.4 Indikator Motivasi Guru .....	23
2.5. Disiplin Kerja .....	26
2.5.1 Pengertian Disiplin.....	26
2.5.2 Disiplin Kerja Guru.....	27
2.5.3 Teknik-Teknik Mendisiplinkan Kerja.....	29

2.5.4 Indikator Disiplin Kerja.....	31
2.6. Kinerja Guru .....	32
2.6.1. Pengertian Kinerja Guru.....	32
2.6.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	35
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>37</b>
3.1 Kerangka Konseptual.....	37
3.2 Hipotesisi Penelitian .....	40
3.3 Defenisi Operasional Variabel .....	40
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
4.1 Pendekatan Penelitian .....	43
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	43
4.3 Populasi dan Sampel.....	44
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	46
4.6 Metode Analisis Data.....	47
4.6.1 Uji Instrumen Penelitian .....	47
4.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
4.6.3 Uni Analisis Kuantitatif.....	51
4.6.4 Pengujian Hipotesis .....	51
4.6.5 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	54
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	55
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
5.1.2 Deskripsi Responden .....	57
5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel .....	58
5.1.4 Validitas dan Realibilitas .....	68
5.1.5 Regresi Berganda.....	70
5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis .....	77
5.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
5.2.1 Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru.....	81
5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru .....	82
5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	83

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>85</b>
6.1 Kesimpulan .....	85
6.2 Saran .....	86

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
5.1 Deskripsi Responden Menurut Sekolah.....	57
5.2 Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	58
5.3 Deskripsi Responden Terhadap Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah.....	60
5.4 Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	62
5.5 Deskripsi Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	64
5.6 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja Guru.....	67
5.7 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y .....	69
5.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	69
5.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas1 .....	74
5.10 Hasil Uji Multikolonieritas Data .....	74
5.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	76
5.12 Hasil Uji Anova .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual .....	39
5.1 Hasil Uji Normalitas Data .....	72
5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2. TABULASI DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 3. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

LAMPIRAN 4. DATA HASIL SUPERVISI



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pendidikan mempunyai arti penting dalam kehidupan dan merupakan fondasi utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Oleh karena itu, pendidikan harus dilakukan sebaik-baiknya sehingga memperoleh hasil yang optimal. Selain itu, pendidikan juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, karena pendidikan merupakan sarana untuk membentuk seseorang individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan penekanan dari fungsi dan tujuan pendidikan nasional dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi :

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah sebagai ujung tombak dalam merealisasikan tujuan pendidikan nasional tersebut, dituntut tidak hanya sebagai pelaksana tetapi juga harus mampu melakukan pengembangan aspek program yang dibutuhkannya dan sekaligus memberikan perspektif terhadap kepentingan pembangunan yang lebih luas.

Salah satu cara untuk mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah dengan menyelenggarakan proses pembelajaran pada tingkat satuan pendidikan yang baik. Pengawas, kepala sekolah, dan guru adalah tiga unsur yang sangat berperan aktif dalam lembaga pendidikan. Guru sebagai pelaku pembelajaran yang secara langsung berhubungan dengan para siswa di ruang kelas, dan pengawas serta kepala sekolah adalah pelaku pendidikan dalam pelaksanaan tugas kepengawasan.

Peran dan kedudukan guru yang tepat dalam interaksi pembelajaran akan menjamin tercapainya tujuan pendidikan. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik. Dengan demikian, guru harus selalu meningkatkan keahliannya dalam bidang yang diajarkannya maupun cara mengajarkannya kepada peserta didik. Tujuan utamanya adalah menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Agung (2014) “guru memiliki peran strategis terhadap hasil belajar anak didik, kemampuan dan keterampilan guru diduga akan mempengaruhi hasil belajar peserta didiknya”. Apabila kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru rendah akan mengarah pada kualitas hasil belajar peserta didik yang rendah pula, demikian juga sebaliknya. Atas dasar itu, tidak heran jika pemerintah sejak lama memberikan perhatian yang serius terhadap pencapaian kualitas guru.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa bila guru mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses pembelajaran juga akan baik. Untuk itu, kinerja guru memegang peranan penting dalam pencapaian pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas.

Selanjutnya tugas profesional guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah “merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”. Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru. Apabila kinerja guru meningkat, maka akan berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau output-nya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kinerja guru.

Menurut Smith dalam Rusman (2010),” performance is output derives from process, human or otherwise, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia”. Kemudian Rusman (2010) berpendapat bahwa :kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dengan orientasi prestasi”. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Namun dalam praktek pendidikan sehari-hari, masih banyak guru yang melakukan kesalahan-kesalahan dalam menunaikan tugas dan fungsinya. Kesalahan-kesalahan tersebut sering tidak disadari oleh Guru. Menurut Mulyasa (2015) bahwa :

“Sedikitnya terdapat tujuh kesalahan yang sering dilakukan guru dalam pembelajaran. Kesalahan tersebut adalah mengambil jalan pintas dalam pembelajaran, menunggu peserta didik berperilaku negatif, menggunakan

destruktif disiplin, mengabaikan kebutuhan-kebutuhan khusus (perbedaan individu) peserta didik, merasa diri paling pandai di kelasnya, tidak adil (diskriminatif), serta memaksakan hak peserta didik”.

Dari uraian tersebut, tidak dipungkiri bahwa masih banyak guru yang masih melakukan cara seperti pendapat tersebut, dan diakui bahwa banyak faktor penyebabnya sehingga dapat dilihat akibat yang timbul pada peserta didik, sering dijumpai siswa belajar hanya untuk memenuhi kewajiban pula, masuk kelas tanpa persiapan, siswa merasa terkekang, membenci guru karena tidak suka gaya mengajarnya, bolos, tidak mengerjakan tugas yang diberikan guru, takut berhadapan dengan mata pelajaran tertentu, merasa tersisihkan karena tidak dihargai pendapatnya, dan akhirnya kualitaspun menjadi pertanyaan

Banyak faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas, salah satunya adalah yang kompeten. Guru sebagai pembaharu dalam perubahan sosial kompetensinya per uterus ditingkatkan. Salah satu usaha meningkatkan kompetensi guru adalah system pembinaan kompetensi melalui pembinaan gugus sekolah. Gugus sekolah merupakan kumpulan dari tiga sampai delapan sekolah dasar yang berada pada lingkungan terdekat. Gugus sekolah sebagai wadah pemberdayaan guru secara kelompok melibatkan pengawas akademik sekolah, kepala sekolah dan guru yang ada dalam gugus tersebut. Aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam gugus sekolah ditujukan untuk meningkatkan keberdayaan guru.

Demikian halnya dengan guru-guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil observasi dan diskusi yang dilakukan

peneliti terhadap rekan guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo dimana masih ada guru yang kurang optimal dalam membuat perancangan pembelajaran, belum melakukan pengembangan kurikulum atau silabus, belum memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan belum optimal dalam pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Melihat kenyataan ini, jika dibiarkan akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan khususnya di Gugus SD Negeri 45 Tombolo . Oleh karena itu permasalahan tersebut harus segera diatasi. Ada beberapa hal yang dapat mengakibatkan kinerja mengajar guru meningkat, salah satunya adalah melakukan pembimbingan atau supervisi terhadap guru yang tentu dilakukan oleh pengawas sekolah.

Supervisi akademik merupakan salah satu tugas pengawas sekolah dalam membina guru melalui fungsi kepengawasan. Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas sekolah pada intinya yaitu melakukan pembinaan, bimbingan untuk memecahkan masalah pendidikan termasuk masalah yang dihadapi guru secara bersama dalam proses pembelajaran dan bukan mencari kesalahan guru. Pengawas sekolah sebagai supervisor melakukan pembinaan profesional terhadap guru adalah sebagai usaha yang memberikan kesempatan kepada guru untuk berkembang secara profesional, sehingga guru lebih maju lagi dalam melaksanakan pembelajaran. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, maka pengawas perlu melakukan supervisi akademik. Dari hasil supervisi akademik ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan guru dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi guru yang

bersangkutan. Selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan, dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangan yang ada sekaligus mempertahankan keunggulannya dalam melaksanakan pembelajaran.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara profesional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah sebagai factor pendorong yang memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil penelitian McClelland (1961), Edward Murray (1957), Miller dan Gordon W (1969) yang dikutip Mangkunegara (2013) menyimpulkan bahwa “ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja prestasi kerja”. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Untuk mencapai kinerja yang baik, guru dituntut mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mencari terobosan baru dalam pembelajarannya dan berkomitmen tinggi guna mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya. Motivasi menurut Asrori (2008) dapat dibedakan menjadi dua jenis: “(1) Motivasi berasal dari dalam diri seseorang, disebut motivasi intrinstik. (2) Motivasi dari luar yang berupa usaha pembentukan dari orang lain,

motivasi ini disebut motivasi ekstrinsik. Peran motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat penting bagi tercapainya guru yang profesional.

Pada sisi lain, faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Kaliri (2008) menyatakan bahwa kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Sehubungan dengan belakang masalah seperti yang dipaparkan diatas, penulis melakukan penelitian yang berfokus pada kinerja guru dengan judul “Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
2. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.
3. Pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang bermanfaat dan menjadi bahan untuk memperkaya konsep dan teori mengenai supervisi akademik pengawas sekolah. Adapun manfaat yang diharapkan sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi.

1. Bagi sekolah, memberikan informasi mengenai kontribusi pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik di sekolah
2. Bagi guru, sebagai pemicu dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja di sekolah masing-masing khususnya di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Supardi (2014), *melakukan penelitian Kontribusi Supervisi Sekolah Madrasah, Iklim dan Pemahaman Kurikulum Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah* menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, peningkatan supervisi kepala madrasah akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru.

Ndebele Claver (2013) *Prevalent Supervisory Styles in Primary Schools in a Remote Rural District in Zimbabwe: Strategies for Reconciling them with Teacher Preferred Supervisory Styles*. Penelitian ini berangkat untuk mengidentifikasi gaya umum pengawasan di kabupaten Bulilima di Zimbabwe, meminta pandangan guru tentang gaya pengawasan dan mencari cara untuk mendamaikan perbedaan guru dan pengawas. Sampel terdiri dari dua puluh guru sekolah dasar dan sepuluh Kepala Sekolah. Penelitian ini menggunakan desain survey deskriptif dan kuisioner terstruktur dengan kedua pertanyaan tertutup, dimana mereka memilih dari satu set tanggapan yang telah ditentukan dan pertanyaan terbuka untuk pengumpulan data. Data kuantitatif disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan analisis sedangkan untuk data kualitatif tema yang muncul diidentifikasi melalui analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang ditawarkan tidak memiliki relevansi dengan peningkatan pembelajaran. Guru juga merasa bahwa pengawasan yang ditawarkan tidak memiliki umpan balik yang berarti. Penelitian ini merekomendasikan bahwa Kepala Sekolah harus menawarkan bantuan praktis

epada guru dalam bentuk pelajaran demonstrasi. Guru perlu dilibatkan dalam prpses pengawasan.

Nyam Joyce, dkk (2014: Vol.2. No 2) Nigeria. *Teacher Motivation: A Study Of The Psychological and Social Factors*. Penelitian ini membahas gagasan motivasi guru. Kontribusi utama dari beberapa factor materi dan psikologis kebutuhan guru yang relevan dalam menentukan kepuasan kerja dan motivasi guru. Khususnya masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja guru.

## **2.2 Supervisi Akademik**

### **2.2.1 Pengertian Supervisi Akademik**

Istilah Supervisi menurut Sudjana (2011), berasal dari kata “super” dan “vision”. Dalam Webster’s New Word Dictionary istilah super berarti “higher in rank or position than, superior to (superintendent), a greater or better than other” sedangkan kata vision berarti the ability to perceive something not actually visible, as thought mental acuteness or keen foresight. Secara etimologis supervise dialih bahasakan dari kata “supervision” artinya pengawasan super. Super artinya atas, tinggi, sedangkan vision artinya lihat, tilik, awas. Supervise dimaknai melihat, mengawasi atau menilik. Sedangkan orang yang diberi tugas mengawasi disebut supervisor yang tugasnya adalah mengawasi, melihat dan menilik orang-orang yang disupervisi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dan tanggungjawabnya masing-masing.

Aedi (2014) menyimpulkan bahwa “supervisi adalah pandangan dari orang yang lebih ahli kepada orang yang memiliki keahlian dibawahnya”. Sedangkan Sahertian (2010) mengatakan “supervisi adalah suatu usaha menstimulasi,

mengkoordinasi dan membimbing secara koninu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran”.hal yang sama diungkapkan oleh Ryan dan Gottfried (2012) bahwa

Define supervision as a trem used to identify the work duties of administrative works in education. The purpose is to make sure teachers and other staffs doing what the're supposed to be supposed tobe doing and that students are receiving the best education.

Kutipan tersebut mengandung makna bahwa supervise merupakan istilah yang berfungsi untuk mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab administrasi dalam pendidikan yang bertujuan supaya guru dan staf melakukan apa yang seharusnya dilakukan sehingga siswa menerima pendidikan yang terbaik. Nawawi dalam Masaong (2012) menjelaskan bahwa supervise diartikan sebagai pelayanan yang dediakan oleh pemimpin untuk memantu guru-guru menjadi guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya, agar mampu eningkatkan efektivitas poses belajar mengajar di Sekolah. Sejalan dengan itu, Sudjana (2011) juga berpendapat bahwa supervisi atau pengawasan pendidikan adalah bantuan professional kesejawatan yang dilakukan melalui dialog kajian masalah pendidikan untuk menemukan solusi dalam meningkatkan kemampuan kepala sekolah, guru, dan staf lainnya guna mempertinggi kinerja sekolah menuju tercapainya mutu pendidikan.

Mengacu pada berbagai pengertian supervisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah bantuan professional yang diberikan kepada sekolah, guru, dan staf dalam upaya meningkatkan kinerjanya guna mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Dalam dunia pendidikan kita juga mengenal istilah

supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah dengan tujuan utama melakukan supervisi akademik dan manajerial, penelitian ini akan difokuskan pada konteks supervisi akademik.

Supervisi akademik menurut Sagala (2012) adalah bantuan dan pelayanan yang diberikan kepada guru agar terus menerus belajar, meningkatkan kualitas pembelajarannya, menumbuhkan kreativitas guru, memperbaiki bersama-sama dengan cara melakukan seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, model dan metode pengajaran, dan evaluasi pengajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, pendidikan, dan kurikulum dalam perkembangan dari belajar mengajar dengan baik agar memperoleh hasil yang lebih baik.

Secara konseptual supervisi akademik menurut Glickman dalam Sudjana (2011) adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Sementara menurut Sudjana (2011) supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru agar guru dapat mempertinggi kualitas pembelajarannya. Dengan demikian berarti esensi supervisi akademik itu sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya.

### **2.2.2 Tujuan Supervisi Akademik**

Tujuan supervisi akademik menurut Glickman dalam Sudjana (2011) adalah membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran yang harus dicapai peserta didik. Pengembangan kemampuan dalam

konteks ini bukan hanya menyangkut pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar saja, tetapi juga pada peningkatan komitmen (*commitmen*), kemamouan (*willingness*), dan motivasi guru, sebab dengan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat.

Menurut Nakpodia, et.al *“Supervision of instruction therefore directed towards maintaining and improving the theaching earning process of the school. It is highly instructionally related, and the instructional upervisor’s role is that of supporting, assisting and sharing rather than directing. Instructional supervision is a servise activity that exixts to help teachers do their job beter”*. Pernyataan tersebut mempunyai arti bahwa supervise akademik memiliki hubungan dengan peningkatan proses pembelajaran di sekolah. Seupervisi akademik adalah layanan untuk mebantu guru supaya dapat mengajar lebih baik.

Ada tiga tujuan supervisi akademik menurut Sergiovanni dalam Sudjana (2011) yang pada intinya sebagai berikut :

- a) Supervisi akademik dilakukan dengan tujuan membantu guru mengembangkan kemampuan profwaionalnya dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya yakni melaksanakan pembelajaran yang mendidik. Oleh karena itu melalui supervise akdemik guru hendaknya menguasai kompetensi yang harus dimilikinya seperti yang tertuang dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007, yakni kompetensi kepribadian, kompetensi social, kompetensi pedagogik dan kompetensi professional.

- b) Supervisi akademik dilakukan guna meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pemantauan dan penilaian kegiatan proses belajar mengajar di sekolah agar diketahui sejauh mana tercapainya tujuan pembelajaran.
- c) Supervisi akademik dilakukan untuk mendorong guru menggunakan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran, mendorong guru untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuannya agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitmen*) terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya.

Sejalan dengan hal tersebut, Alfonso, Firth dan Neville dalam Sudjana (2012) mengemukakan bahwa supervisi yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multi tujuan diatas. Supervisi akademik tidak akan berhasil jika hanya memperhatikan satu tujuan tertentu saja dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Dengan merefleksikan ketiga tujuan tersebut, maka supervisi akademik juga akan mengubah perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya. Perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas menimbulkan perilaku peserta didik ke arah yang lebih kreatif dan inovatif.

Secara lebih rinci Sahertian dan Mataheru dalam Sagala (2012) mengemukakan bahwa tujuan supervise pembelajaran adalah :

- a) Membantu para guru melihat jelas tujuan-tujuan pendidikan,
- b) Membantu para guru dalam membimbing pengalaman belajar,
- c) Membantu para guru menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar,
- d) Membantu para guru memenuhi kebutuhan belajar murid,

- e) Membantu para guru dalam menggunakan alat-alat metode, dan model mengajar,
- f) Membantu para guru dalam menilai keajuan muridmurid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri,
- g) Membantu para guru membina reaksi mental atau moral para guru dalam rangka pertumbuhan pribadi jabatannya,
- h) Membantu para guru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diembannya,
- i) Membantu para guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber belajar dari masyarakat dan seterusnya,
- j) Membantu para guru agar waktu dan tenaga guru dicurahkan sepenuhnya dalam membantu peserta didik belajar dan membina sekolah.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama supervisi akademik adalah untuk membantu guru meningkatkan kemampuannya agar menjadi guru yang lebih baik dalam pelaksanaan pembelajaran sehingga tercipta perilaku guru yang semakin baik dalam mengelola proses pembelajaran yang selanjutnya perilaku tersebut akan mempengaruhi perilaku siswa dalam proses belajarnya. Dengan proses belajar yang baik akan mempengaruhi hasil belajar yang dicapainya. Dengan demikian tujuan akhir supervisi akademik adalah tercapainya perilaku peserta didik dalam proses belajar dan tujuan pembelajaran.

### 2.2.3 Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi pembelajaran berfungsi untuk memperbaiki situasi pembelajaran melalui pembinaan profesionalisme guru. Briggs dalam Masaong (2013) menyebutkan bahwa fungsi supervisi sebagai upaya mengkoordinir, menstimulir dan mengarahkan pertumbuhan guru-guru. Sejalan dengan hal itu Sagala dalam Masaong (2013) mengemukakan bahwa supervisi pembelajaran memiliki fungsi penilaian (*evaluation*) yaitu penilaian kinerja guru dengan cara melakukan penelitian. Kegiatan evaluasi dan penelitian merupakan usaha perbaikan (*improvement*), sehingga berdasarkan data dan informasi yang mestinya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran.

Swearingen dalam Masaong (2013) mengemukakan delapan fungsi utama supervisi pendidikan, yaitu :

- a) Mengkoordinir semua usaha sekolah
- b) Melengkapi kepemimpinan sekolah,
- c) Memperluas pengalaman guru/staf,
- d) Menstimulus usaha-usaha yang kreatif,
- e) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus,
- f) Menganalisis situasi belajar mengajar,
- g) Memberikan pengetahuan dan skill kepada setiap anggota staf,
- h) Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan staf dan kemampuan mengajar guru.

Dari paparan diatas, dapat disimpulkan fungsi supervisi adalah meneliti, menilai, memperbaiki, membina, dan memimpin proses pembelajaran yang



dilakukan oleh guru, sehingga guru memiliki kemampuan dalam bidang pembelajaran untuk dapat melaksanakan proses pembelajaran sebaik-baiknya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan mutu serta hasil pembelajaran.

### **2.3 Pengawas Sekolah**

Orang yang melaksanakan pengawasan/supervisi pendidikan dinamakan pengawas/supervisor. Pengawas sekolah adalah jabatan fungsional artinya jabatan yang melekat pada seseorang yang namanya atau sebutannya adalah pengawas sekolah. Jabatan tersebut hanya berlaku pada pendidikan formal. Sedangkan pada pendidikan informal disebut penilik. Penentuan pengawas harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Menurut Sudjana pengawas sekolah adalah guru berstatus pegawai negeri sipil yang diberi tugas dan tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Keberadaan pengawas sekolah/satuan pendidikan memegang peranan sangat penting dalam membina dan mengembangkan kemampuan profesional tenaga pendidik, kepala sekolah, staf sekolah lainnya, pustakawan dan laboran, agar sekolah yang dibinanya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Supervisi akademik merupakan bantuan profesional kepada guru dalam rangka meningkatkan kompetensi profesionalnya. Artinya supervisi akademik menekankan kepada pembinaan profesional guru sehingga guru lebih terampil dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Oleh karena itu, pembinaan

guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya menjadi sasaran utama pengawas sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik.

Pembinaan kepada guru didasarkan pada hasil pemantauan dan penilaian. Apabila dalam melakukan pemantauan dan penilaian pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawab guru, pengawas sekolah mengemukakan kelebihan dan kekurangan guru baik dari segi metode maupun dalam penguasaan keilmuan yang diampunya. Terhadap kekurangan-kekurangan tersebut pengawas sekolah melakukan kegiatan pembinaan.

Menurut Sudjana (2011) ada lima langkah yang harus ditempuh pengawas sekolah dalam melakukan pembinaan kemampuan profesionalisme guru melalui kegiatan supervisi akademik, yaitu :

- a) Menciptakan hubungan yang harmonis dengan guru yang akan dibinanya
- b) Melakukan strategi pelaksanaan pembinaan
- c) Menilai keberhasilan pembinaan
- d) Melakukan revisi program pembinaan

Sudjana (2011) mengemukakan bahwa pelaksanaan supervise akademik pengawas sekolah dilakukan melalui pemantauan, penilaian dan pembimbingan/pelatihan terhadap tugas pokok guru-guru". Tugas pokok guru yakni merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menilai kemajuan belajar peserta didik. Hal ini berarti pengawas sekolah dalam menjalankan tugas, baik staf akademik, fungsional maupun tenaga administrative untuk melaksanakan perbaikan-perbaikan pembelajaran di sekolah.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas pengawas sekolah dalam melaksanakan pembelajaran melalui kegiatan pemantauan, penilaian dan pembimbingan/pelatihan yang berkesinambungan.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Motivasi**

Untuk mempermudah pengertian motivasi kerja maka dibawah ini lebih dulu diuraikan tentang pengertian motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif juga sering diartikan sebagai istilah dorongan. Sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang meggerakkan manusia untuk bertingkah laku, dan dalam perbuatannya untuk mencapai tujuan tertentu. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu (Uno, 2012). Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi dalam diri individu (2) motivasi ditandai dengan adanya rasa atau *feeling*, afeksi seseorang dan (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin, yakni "*movere*" yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Arti motivasi adalah :

a) dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk sadar melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, b) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya untuk mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya (Kamus Besar Bahasa Indonesia : 2008)

Stanford dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa “*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of certain class*” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Sedangkan menurut Uno (2014) motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku lebih jauh, Uno menambahkan bahwa motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang dengan dilandasi oleh adanya reaksi untuk mencapai tujuan. Tujuan yang dimaksud merupakan kebutuhan manusia.

Mitchell (Winardi: 2011) mengemukakan bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologis, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Dari berbagai pandangan para ahli tentang motivasi sebagaimana dikemukakan di atas, semuanya diarahkan pada munculnya dorongan untuk mencapai tujuan. Jika hal tersebut dikaitkan dengan dorongan setiap personal dalam melakukan kegiatannya maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilepaskan dari apa yang dikehendaki pimpinan.

Motivasi erat hubungannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Hal ini memberi arti bahwa semakin baik motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan maka semakin baik pula pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seseorang biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapainya.

#### **2.4.2 Motivasi Kerja Guru**

Menurut Uno (2014) motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Hal tersebut mengandung pengertian bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap individu, ditandai dengan adanya rasa atau feeling untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pernyataan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai pelaksana pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan kata lain motivasi kerja guru adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### **2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Manusia dalam aktivitas kebiasaannya memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu asalkan dapat menghasilkan sesuatu yang dianggap oleh dirinya memiliki sesuatu nilai yang sangat berharga, yang tujuannya jelas pasti untuk melangsungkan kehidupannya, rasa tentram, rasa aman, dan sebagainya.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis yang terjadi pada batin seseorang, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor disamping faktor eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin dan kepemimpinannya, juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang melekat pada diri seseorang seperti pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, dan keinginan atau harapan untuk sukses.

Motivasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dalam hal ini faktor pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap motivasi yaitu kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah ditetapkan, persyaratan kerja yang harus dipenuhi, tersedianya alat atau sarana dan prasarana pendukung kerja dan model atau kualitas kepemimpinan atasan. Dari pihak bawahan juga ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap motivasi, yaitu kemampuan kerja, semangat atau moral kerja, rasa kebersamaan dalam kelompok dan prestasi atau produktivitas kerja.

Sekolah sebagai suatu organisasi yang didalamnya terdapat personal guru, perlu dikembangkan motivasi kerjanya. Motivasi kerja yang dimaksud adalah dorongan mental yang muncul dari dalam dan luar diri guru untuk melaksanakan tugas. Untuk itulah seorang ahli psikologi dari Universitas Cleveland, Amerika

Serikat yang bernama Frederick Herzberg mengembangkan teori motivasi “Dua factor” (*Herberg's Two Factors Motivation Theory*). Dikutip dalam buku Notoatmodjo

Dalam kaitannya dengan memotivasi guru terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pengawas sekolah agar guru termotivasi dan mau meningkatkan kinerjanya, antara lain.

- 1) Tujuan kegiatan harus jelas sehingga mereka mengetahui tujuan mereka bekerja;
- 2) Setiap hasil pekerjaan harus diinformasikan kepada tenaga kependidikan;
- 3) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman (tindakan disiplin), akan tetapi sewaktu-waktu tindakan disiplin diperlukan;
- 4) Manfaatkan cita-cita dan rasa ingin tahu mereka;
- 5) Usahakan mengetahui atau memperhatikan perbedaan individual mereka, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaan;
- 6) Usahakan memenuhi kebutuhan mereka dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, sehingga setiap dari mereka pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

#### **2.4.4 Indikator Motivasi Kerja Guru**

Kekuatan motivasi kerja guru untuk melaksanakan pembelajaran secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya dalam bekerja kerja keras untuk

menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008)

1) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara yang digunakan tiap individu berbeda-beda menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan

4) Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.



5) Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi

Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunaan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6) Tanggung jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7) Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8) Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana sekolah sebagai kolektivitas mencoba menimbulkannya.

## 2.5 Disiplin Kerja

### 2.5.1 Pengertian Disiplin

Wukir (2013) menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin “*disciple*” yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Istilah disiplin berarti “*stematic instruction given to disciples to train them as students in a craft or trade, or to follow a particular code of conduct or order*” (instruksi sistematis yang diberikan kepada murid untuk melatih mereka sebagai pelajar dalam bidang perdagangan dan kerajinan, atau untuk mengikt suatu ode etik atau aturan tertentu). Istilah disiplin seringkali mengandung arti konotasi negative. Hal ini dikarenakan adanya paksaan aturan dengan sanksi hukuman untuk memastikan pelaksanaan instruksi.

Simamora dalam buku manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006 ) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

Menurut Alma (2003) bahwa disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis”. Singodimejo (Sutrisno :2009) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sementara Sinungan (2003) mendefenisikan disiplin sebagai :”sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk

mengikuti/mamtuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat di atas, Fathoni (2006) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau sekelompok orang dalam mentaati semua peraturan serta norma-norma yang berlaku.

### **2.5.2 Disiplin Kerja Guru**

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012), sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Itang, 2015). Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan (Sinungan dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015). Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Febiningtyas & Ekaningtyas, 2014). Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Tumilaar, 2015) serta untuk meningkatkan dan membangun

pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga guru secara sukarela menaati pekerjaan (Siagian dalam Elqadri, Wardoyo, & Priyono, 2015).

Kaliri (2008) mendefinisikan beberapa pengertian disiplin kerja adalah sebagai berikut : 1) disiplin kerja adalah sikap mental untuk memenuhi atau menaati suatu kaidah baik tertulis maupun tidak tertulis yang didasarkan atas kebenaran manfaat; 2) disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib; 3) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasi.

Kaliri (2008) menjelaskan bahwa ada dua tipe pendisiplinan dalam kegiatan manajemen yaitu disiplin preverentif dan disiplin korektif. Disiplin preverentif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan dalam organisasi. Tujuannya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di organisasi. Disiplin korelatif sering berupa bentuk hukuman tindakan pendisiplinan (*diciplinary action*), dengan memberikan peringatan atau skorsing. Guru yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Namun demikian sasaran dari tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan guru yang berbuat salah. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum akan mempunyai dampak lain yang merugikan, seperti hubungan emosionalnya yang terganggu, absensi meningkat, kelesuan dan ketakutan pada Kepala Sekolah/Pengawas Sekolah.

Kaliri (2008) menyatakan bahwa pelaksanaan pemberian sanksi terhadap guru pelanggar disiplin kerja dengan memberikan peringatan sesegera mungkin, konsisten, dan impersonal. Bagi guru yang melakukan pelanggaran kerja terhadap disiplin perlu diberikan surat peringatan satu kali, dua kali dan ketiga kalinya. Tujuannya agar guru yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, surat peringatan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kepada guru. Selain itu pemberian sanksi kepada guru yang melanggar disiplin harus konsisten agar guru dapat menghargai peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh sekolah tersebut.

Dari pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah 1) sikap mental untuk menaati suatu kaidah yang didasarkan atas kebenaran manfaat; 2) menaati tata tertib; 3) kegiatan menjalankan standar-standar organisasi.

### **2.5.3 Teknik-Teknik Mendisiplinkan Kerja**

Kaliri (2008) menyatakan beberapa teknik dalam melaksanakan disiplin kerja meliputi teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik pencegahan yang efektif, teknik mendisiplinkan diri, teknik menegur “primadona”, teknik menimbulkan kesadaran diri, teknik sandwich.

#### **1) Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin**

Tindakan perbaikan sedini mungkin dari Kepala Sekolah/Pengawas Sekolah mengurangi perlunya tindakan indisipliner di masa mendatang. Artinya jika keadaan yang tidak baik dibiarkan berlarut, semakin sulitlah untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari guru yang tidak efektif atau tidak berkemauan penuh.

Sedikit sekali Kepala Sekolah/Pengawas Sekolah yang berusaha memperbaiki guru baru tersebut tanpa melihat kemampuannya. Sedangkan masa percobaan merupakan masa untuk melatih, mengajar, memperbaiki, membimbing, menunjukkan dan mendorong para guru baru untuk mengerjakan apa yang diharapkan dari mereka.

## 2) Teknik Disiplin Pencegahan Yang Efektif

Kepala sekolah/Pengawas Sekolah dituntut dapat mendisiplinkan diri sendiri sehingga akan tercapai kondisi kerja yang menantang yang dapat diterima oleh para guru. Salah satu cara yang terbaik untuk membantu guru menyadari perlunya disiplin ialah dengan memberikan teladan. Jika Kepala Sekolahnya/Pengawas Sekolahnya mau disiplin maka gurunya akan disiplin pula, begitu pula sebaliknya jika Kepala Sekolah/Pengawas Sekolah tidak disiplin, maka gurunya juga tidak disiplin.

## 3) Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri

Kita semua mempunyai kesukaran dan kebencian terhadap orang, kebiasaan, kaidah, peraturan, dan pekerjaan kita. Disiplin diri adalah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang tidak mereka senangi, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu. Belajar menerima orang yang tidak kita sukai dan mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi merupakan contoh disiplin manajerial. Belajarlah untuk tidak mudah tersinggung atau marah jika ada orang yang memberikan kritik atau saran.

#### 4) Teknik Disiplin Menegur Guru “Primadona”

Kepala Sekolah/Pengawas Sekolah perlu menegur guru yang menonjol apabila melakukan kesalahan-kesalahan, janganlah takut kehilangan guru yang baik jika itu merupakan bibit ketidak disiplin. Lebih baik ditegur lebih awal daripada akan bertindak seterusnya.

#### 5) Teknik Menimbulkan Kesadaran Diri

Suatu teguran yang lunak dapat diberikan secara halus melalui pertanyaan tertentu kepada guru yang jawabannya merupakan teguran otomatis bagi dirinya sendiri.

#### 6) Teknik Sandwich

Pada dasarnya teknik merupakan teguran secara langsung (lisan), diikuti dengan ucapan syukur, diakhiri dengan peringatan lunak. Teknik sandwich berarti Kepala Sekolah menyelipkan (seperti sandwich) ucapan syukur dan persetujuannya diantaranya dan teguran yang semuanya dilakukan pada saat itu juga setelah selesai suatu pekerjaan.

### **2.5.4 Indikator Disiplin Kerja**

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator.

Menurut Mangkengara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja,
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas,
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

## **2.6 Kinerja Guru**

### **2.6.1 Pengertian Kinerja Guru**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2013). Whitmore dalam Uno & Lamatenggo (2014) secara sederhana mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dibutuhkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.



Menurut Mutis dalam (Supardi:2013) persoalan kinerja dapat diidentifikasi dari beberapa sudut, diantaranya : (1) Perusahaan dapat menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang semakin meningkat; (2) pelayanan kepada konsumen makin cepat dan makin efisien; (3) penekanan biaya produksi sehingga harga pokok penjualan dapat stabil sehingga dapat dirasakan oleh seluruh konsumen; dan (4) peningkatan pengetahuan dan keterampilan para pekerja agar dapat berinovasi dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang selalu berubah menyesuaikan dengan dinamika dan tuntutan zaman.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dari unjuk kerja yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk melihat kinerja suatu kelompok atau seseorang dalam suatu organisasi atau seseorang dalam suatu organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan, maka yang menjadi acuannya adalah perilaku yang mestinya nampak pada suatu organisasi atau seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian target yang telah ditentukan, baik yang dilakukan secara individu sebagai pekerja maupun oleh kelompok atau organisasi. Kinerja didasarkan pada target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Jika hasil, prestasi kerja serta unjuk kerja yang dilakukan sesuai dengan target bahkan melebihinya, maka dapat dikatakan bahwa seseorang atau organisasi tersebut memiliki kinerja yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan di bidangnya.

Kaitannya dengan kinerja guru, selanjutnya (2012) mengemukakan bahwa kinerja guru adalah dalam melaksanakan pembelajaran. Hal senada diungkapkan oleh Barnawi dan Arifin (2012) bahwa, kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Peran guru dalam pembelajaran, menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja yang dihasilkannya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul dari masyarakat terhadap dunia pendidikan dewasa ini. Guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran juga dijelaskan dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, melalui hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh guru dalam kegiatan pembelajaran berdasarkan tugas dan tanggungjawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dalam kaitannya dengan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

### 2.6.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja yang berkaitan dengan kinerja guru dipengaruhi oleh dua factor, yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Hasibuan dala Asf dan Mustafa (2013) bahwa produktifitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) . faktor yang memengaruhi kinerja antara lain (1). sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerj a, etika kerja), (2). Pendidikan, (3). Keterampilan, (4). Manajemen kepemimpinan, (5). Tingkat penghasilan, (6). Gaji dan kesehatan, (7). Jaminan sosial, (8). Iklim kerja, (9). Sarana prasarana, (10). Teknologi, (11). Kesempatan berprestasi.

Selain faktor yang dikemukakan di atas yang memengaruhi kinerja guru, pengawas sekolah juga menentukan kinerja seorang guru melalui kegiatan supervisi pengawas sekolah, hal ini dikemukakan oleh sudjana (2012) bahwa pengawasan dimaknai sebagai bantuan professional ileh pengawas sekolah kepada guru dan kepala sekolah yang diarahkan pada upaya meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas pokok dan tanggung jawabnya masing-masing.

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pikik mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Menurut Galsser dalam Rusman (2010) berkenaan dengan kompetensi guru, ada empat hal yang harus dikuasai guru, yaitu meguasai bahan

pelajaran, mampu mendiagnosis tingkah laku siswa, mampu melaksanakan proses pembelajaran, dan mampu menguasai hasil belajar siswa.

Dari penjelasan tersebut, maka kemampuan pokok yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan menjadi tolak ukur kualitas kinerja guru yaitu kompetensi pedagogik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik, kompetensi kepribadian yang meliputi perasaan bangga akan tugas dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa, kompetensi sosial yang meliputi panutan yang perlu dicontoh dan merupakan suri tauladan dalam kehidupannya, dan kompetensi profesional yang meliputi kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, maka Depdiknas dalam Rusman (2010) memodifikasi alat penilaian kinerja guru yang menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu : (1) Rencana pembelajaran, (2) prosedur pembelajaran, dan (3) penilaian pembelajaran. Menurut standar beban kerja guru mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **3.1 Kerangka Konseptual**

Kinerja guru yang menjadi sasaran pengawasan untuk dibantu oleh pengawas sekolah meliputi: 1) sebagai tenaga pengajar, yaitu pengawas sekolah membantu guru menyusun persiapan mengajar, melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, dan mengadakan evaluasi hasil belajar mengajar dengan cara memeriksa dengan prosedur yang benar kemampuan dan keterampilan guru melaksanakan kegiatan pembelajaran, 2) sebagai manajer kelas, yaitu membantu guru menciptakan situasi kondisi yang optimal bagi terlaksananya proses pembelajaran di kelas dengan menerapkan pendekatan-pendekatan dan teknik-teknik manajemen kelas yang efektif dengan cara memeriksa kemampuan dan keterampilan guru dalam mengelola kelas, dan 3) sebagai pembimbing, pengawas sekolah memeriksa dan membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam memberi bimbingan belajar kepada peserta didik agar mampu memperoleh perkembangan yang optimal.

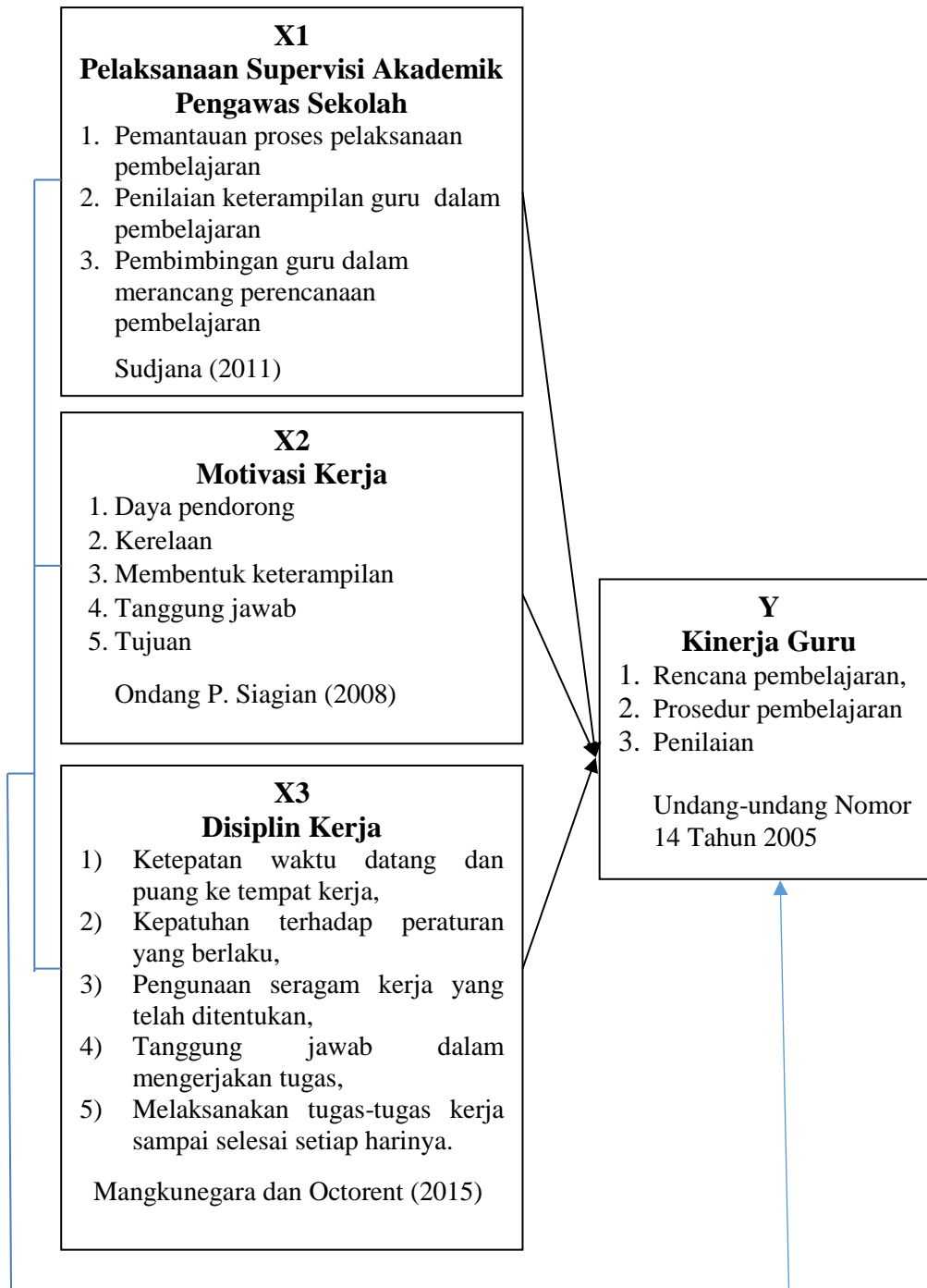
Motivasi kerja membangkitkan dan mengarahkan perilaku atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau keinginan guru untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan di sekolah. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dapat ditimbulkan baik dari dalam (intrinstik) maupun dari luar (ekstrinsik). Dengan demikian motivasi kerja yang tinggi maka tujuan yang

diinginkan dapat tercapai, untuk dapat meningkatkan kinerja guru maka guru harus memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Selain kedua hal diatas, salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja guru. Melalui disiplin yang tinggi, kinerja professional guru dapat terbangun. Karena dengan pemahaman disiplin yang baik, seorang guru mampu mencermati aturan dan membuat langkah strategis dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga dapat menunjang meningkatkan kinerja. Dalam membangun disiplin, guru harus bias menjadi contoh yang baik bagi siswa.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian



## **3.2 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.y1

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

## **3.3 Defenisi Operasional Variabel**

### **3.3.1 Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah**

Pelaksanaan supervisi akademik pengawas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh pengawas sekolah meliputi kegiatan pemantauan, penilaian, dan pembimbingan/pelatihan yang diwujudkan dalam bentuk kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan pribadi, dialog. Hal ii sejalan dengan pendapat Sudjana (2011) supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru agar guru dapat mempertinggi kualitas pembelajarannya. Variabel pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah sebagai variabel bebas, dengan indikator sebagai berikut :

1. Pemantauan proses pelaksanaan pembelajaran



2. Penilaian keterampilan guru dalam pembelajaran
3. Pembimbingan guru dalam merancang perencanaan pembelajaran

### **3.3.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah daya dorong yang ada pada diri seorang guru baik itu bersifat intrinsik maupun ekstrinsik untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Sejalan dengan itu, menurut Uno (2014) motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai penggerak yang memengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan tangkaihan kegiatan dalam suatu perilaku lebih jauh. Variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas, dengan indikator sebagai berikut :

1. Daya pendorong
2. Kerelaan
3. Membentuk keahlian
4. Membentuk keterampilan
5. Tanggung jawab
6. Tujuan

### **3.3.3 Disiplin Kerja Guru**

Disiplin kerja adalah 1) sikap mental untuk menaati suatu kaidah yang didasarkan atas kebenaran manfaat; 2) menaati tata tertib; 3) kegiatan menjalankan standar-standar organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Wukir (2013) yang menjelaskan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin "*disciple*" yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Istilah disiplin berarti "*stematic instruction given to disciples to train them as students in a craft or trade, or to follow a particular code of conduct or order*" (instruksi sistematis yang

diberikan kepada murid untuk melatih mereka sebagai pelajar dalam bidang perdagangan dan kerajinan, atau untuk mengikt suatu ode etik atau aturan tertentu).

Variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas, dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja,
- 2) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,
- 3) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,
- 4) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas,
- 5) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

#### **3.3.4. Kinerja Guru**

Kinerja guru adalah keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan. Barnawi dan Arifin (2012) mengatakan bahwa, kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Variabel kinerja guru sebagai variabel bebas, dengan indikator sebagai berikut : 1) Rencana pembelajaran, 2) Prosedur pembelajaran, 3) Penilaian pembelajaran.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1 Pendekatan Penelitian**

Jika dilihat dari segi pengertian, metode penelitian merupakan segala bentuk aturan dan teknik yang digunakan peneliti dalam usahanya mengumpulkan data dan menganalisis data yang ada. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data yang sistematis, rasional, empiris yang mempunyai kriteria objektif, valid, dan reliabel dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan menjadi suatu pengetahuan, sehingga dapat digunakan untuk memecahkan masalah secara administrasi.

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini sesuai dengan data di lapangan, dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen yang dilakukan oleh objek penelitian.

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

Penelitian ini dilaksanakan di Gugus SD Negeri 45 Tombolo yang terletak di Desa Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2020/2021.

### **4.3 Populasi dan Sampel**

#### **4.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru PNS dan Non PNS Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang berjumlah 42.

#### **4.3.2 Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling. Sekolah yang dijadikan sampel penelitian ini adalah SD Inpres Kampung Beru dan guru SD Negeri 45 Tombolo. Alasan pemilihan dua sekolah ini karena kedua sekolah terletak di desa yang sama sehingga lebih memudahkan proses pengumpulan data. Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang yaitu guru SD Inpres Kampung Beru 10 orang, guru SD Negeri 45 Tombolo sebanyak 10 orang, Guru SD Negeri 46 Kadang Kunyi sebanyak 10 orang.

## 4.4 Teknik Pengumpulan Data

### 4.4.1 Kuisisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui kuisisioner yaitu dengan cara memberi beberapa pernyataan tertulis kepada responden untuk dipilih jawabannya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet (Sugiyono, 2017).

Skala pengukuran yang digunakan melalui metode *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan jawaban 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Untuk pilihan pernyataan sangat setuju (SS) yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sangat sesuai dengan keadaan responden.
- Nilai 4 : Untuk pilihan pernyataan setuju (S) yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sesuai dengan keadaan responden.
- Nilai 3 : Untuk jawaban ragu-ragu artinya responden tidak dapat menentukan dengan pasti pilihan pernyataan yang cocok dengan keadaan responden.

Nilai 2 : Untuk pilihan pernyataan tidak setuju (TS) yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena tidak sesuai dengan keadaan responden

Nilai 1 : Untuk pilihan pernyataan sangat tidak setuju (STS) yang menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju dengan pilihan pernyataan tersebut karena sangat tidak sesuai dengan keadaan responden.

#### 4.4.2 Studi Dokumentasi

Yang dimaksud dengan studi dokumentasi adalah cara peneliti mengumpulkan informasi dengan mengumpulkan dan mempelajari sumber data tertulis untuk memperoleh data pendukung. Data-data tersebut antara lain mengenai prestasi belajar siswa, visi misi sekolah, jumlah siswa dan guru yang ada di sekolah, dan data tertulis lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.

#### 4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh guru di SD Inpres Kampung Beru dan SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari 2 (dua) komponen, yaitu:

1. Data primer, adalah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian
2. Data sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh dari literatur-literatur, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

## **4.6 Metode Analisis Data**

### **4.6.1 Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Valid atau tidaknya suatu kuesioner dapat diketahui melalui uji validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam kuesioner. Raharjo (2019) menyatakan bahwa Uji Validitas *Product Moment Pearson Correlation* dengan SPSS menggunakan prinsip mengkorelasika atau menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Adapaun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  table, dengan ketentuan jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item soal angket tersebut dinyatakan valid sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) alat ukur yang reliabel merupakan alat ukur yang bila digunakan untuk mengukur subjek yang sama akan menghasilkan data yang sama meskipun digunakan beberapa kali. Dengan kata lain, bahwa reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Hal ini sejalan dengan pendapat Raharjo (2019) yang mengartikan reliabilitas sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan dapat dipercaya.

Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau *construct*. Dalam Penelitian, suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner tetap konsisten atau tetap stabil walaupun penelitian dilakukan dalam waktu yang berbeda. Dalam uji reliabilitas, proses pengujian terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam kuesioner penelitian dapat dilakukan secara bersama-sama. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji reliabilitas Alpha Cronbach's ( $\alpha$ ). Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka kusioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka kusioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.



#### 4.6.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sujarweni (2016) uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan, dilakukan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini, terdapat 3 (tiga) uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu :

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang dipergunakan untuk menguji apakah semua variabel dalam penelitian baik variabel terikat ataupun variabel bebas, keduanya berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila berdistribusi data normal atau mendekati normal. Uji Probability Plot ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Sujarweni, 2016).

Uji normalitas juga dapat dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS. Ketentuan untuk menarik kesimpulan dalam Uji Normalitas K-S adalah jika nilai signifikansi (Sig.) > dari 0,05 maka data hasil penelitian berdistribusi normal. Akan tetapi sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < dari

0.05 maka data hasil penelitian dikategorikan tidak berdistribusi normal (Raharjo,2019).

## 2. Uji Multikolonieritas

Sujarweni (2016) mengemukakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas merupakan dasar untuk mengkategorikan model regresi sebagai model regresi yang baik. Namun, sebaliknya jika variabel bebas saling berkorelasi satu sama lain, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal diartikan sebagai variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antara sesama variabel bebas adalah nol. Raharjo (2019) menyatakan bahwa untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam regresi ada beberapa cara, salah satunya adalah dengan dilihat dari nilai *varaince inflation faktor (VIF)* dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki  $VIF > 10$  atau *tolerance* 0,10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

## 3. Uji Heteroskedastistas

Dalam uji asumsi klasik, uji heterokedastistas digunakan sebagai pengujian ketidaksamaan varians dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heterokedastistas. Untuk mendeketksi ada tidaknya heterokeadtistas dapat dilakukan dengan beberapa cara. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dalam

model regresi adalah dengan melakukan uji glejser. Secara tata kerja, prinsip kerja uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel independent atau bebas terhadap nilai absolute residual atau biasa disingkat dengan Abs\_RES. Dasar pengambilan keputusan Uji Heteroskedastisitas (Glejser), jika nilai signifikansi (Sig.) > dari 0,5 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) < dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi suatu penelitian (Raharjo, 2019)

### **4.6.3 Analisis Kuantitatif**

#### **4.6.3.1 Analisis regresi berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas yaitu : pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

**Y** = Kinerja guru

**b1, b2, b3** = Koefisien regresi

**X1** = Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah

**X2** = Motivasi kerja

**X3** = Disiplin kerja

#### 4.6.4 Pengujian Hipotesis

##### 3.3.1.1 Uji t

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu atau parsial variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pada umumnya, uji t digunakan untuk melakukan uji signifikansi adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X1, X2 dan X3 , berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kualitas secara terpisah. Uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis:

Ho : tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Menentukan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai t tabel dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)

c. Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

dimana :  $b_k$  = koefisien regresi variabel b1-3

$s_b$  = standar deviasi dari estimasi b1-3

d. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai t

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan dalam penelitian tersebut bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

4.6.4.2 Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F dipakai oleh peneliti untuk mengetahui signifikansi adanya pengaruh variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap variabel terikat yaitu Y secara bersamaan atau simultan. Pengujian ini dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu :

a. Membuat hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a$  : ada pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Menentukan level of significant ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan menentukan nilai  $F_{tabel}$  dengan degree of freedom (df) sebesar  $(n-k-1)$

- c. Menentukan besarnya nilai F hitung dengan menggunakan rumus : F

$$\text{hitung} = \frac{\text{MSR}}{\text{MSE}} = \frac{\text{MSR}}{S^2}$$

$$\text{MSE} = S^2$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- d. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F

Bila F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima

Bila F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### 1.6.4.3 Uji $\beta$

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Raharjo, 2019) :

$$\text{SE (X)\%} = \text{Beta}_X \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$\text{SE (X)\%} = \text{Beta}_X \times r_{xy} \times 100$$

#### 4.6.5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 << 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang

dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen. Penggunaan R square adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen ke dalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen ke dalam model. Oleh karena itu, sebaiknya digunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2001)

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini dipaparkan dan dijelaskan data hasil penelitian sebagai jawaban dari pertanyaan yang dikemukakan sebelumnya yakni tentang pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Gugus SD 45 Tombolo. Setelah melakukan observasi, mengumpulkan dokumen, serta mengisi jawaban pada pernyataan yang terdapat pada instrument penelitian.

#### **5.1 Hasil Penelitian**

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

###### **a. SD Inpres Kampung Beru**

Kepala Sekolah : Abdul Jalil, S.Pd., SD.

Guru : 1. H. Kamarudddin B, S.Pd.

2. Nursamsi, S.Pd..

3. Kartini Hajar, S.Pd.

4. Emmi Kamri, S.Pd.

5. Andi Murni, S.Pd.

6. Hadijah, S.Ag.

7. Mardiani, S.Pd.

8. Indrawati, S.Or.

9. Erniwati, S.Pd.M.Pd.Gr.

10. Masnah, S.Pd.



b. SDN 45 Tombolo

**Kepala Sekolah** : **Hj. Nuraeni, S.Pd.**

**Guru** : 1. Hj. St. Syamsiah, S.Pd.  
2. Sadariah, S.Pd..  
3. St. Sulhaeni, S.Pd.  
4. Hj. St. Niswati, S.Pd.  
5. Firman Anas, S.Pd.  
6. Asmawati, S.Pd..  
7. Mardiani, S.Pd.  
8. Rahmiani, S.Pd.  
9. Basri, S.Pd.  
10. Hj. Asiah, S.Pd.

c. SDN 46 Kadang Kunyi

**Kepala Sekolah** : **Sitti Hafsah, S.Pd., SD.**

**Guru** : 1. Sitti Rostinah, S.Pd.  
2. Rahmayanti, S.Ag.  
3. Hj. Waode Ani, S.Pd.  
4. Nuhriani, S.Pd.  
5. Suryadi, S.Pd.  
6. Satunia, S.Pd.  
7. Rahmatia, S.Pd.  
8. Rahmat, S.Pd.

9. Sudarni, S.Pd.

10. Agus

### 5.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi dalam penelitian ini adalah 30 orang guru pada Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Untuk melihat responden penelitian berdasarkan sekolah dan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut :

#### a. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Sekolah

Distribusi responden berdasarkan sekolah ini ditampilkan untuk mengetahui banyaknya guru dalam tiap sekolah yang menjadi objek penelitian. Adapun identitas responden berdasarkan sekolah dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini :

**Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Sekolah**

No	Item	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	SD Inpres Kampung Beru	10	33,33
2	SDN 45 Tombolo	10	33,33
3	SDN Kadang Kunyi	10	33,33
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Table 5.1 menunjukkan bahwa responden terdiri dari tingkat responden dari tiga sekolah yang berbeda, responden dari SD Inpres Kampung Beru berjumlah 10 orang atau 33,33%. SDN 45 Tombolo berjumlah 10 orang atau 33,33%. SDN Kadang Kunyi berjumlah 10 orang atau 33,33%.

#### b. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dimaksudkan untuk mengetahui porsi jumlah responden berdasarkan gender atau jenis kelamin. Adapun identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini

**Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Item	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	Laki-Laki	6	20
2	Perempuan	24	80
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu guru yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 6 orang (20%) dan sebagiannya lagi adalah perempuan, yaitu sebanyak 26 orang (80%). Hal ini berarti selisih jumlah antara guru yang berjenis kelamin laki-laki dan guru berjenis kelamin perempuan jauh berbeda.

#### 5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Gugus SD 45 Tombolo.

Penghitungan masing-masing item untuk masing-masing variabel dilakukan dengan cara menentukan terlebih dahulu lebar interval skor, dengan cara menghitung skor tertinggi dan terendah dari butir-butir pernyataan. Masing-masing variabel ini memiliki skor tertinggi tiap pernyataan 5 dan terendah 1, kemudian dapat diketahui rentang nilai masing-masing item untuk kategori tiap jenjang, yaitu skor tertinggi dikurangi skor terendah kemudian dibagi tingkatan pembagian kelas interval yang diharapkan. Penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

1 – 1,80 Sangat rendah atau penilaian sangat tidak setuju

1,81 – 2,60 Rendah atau penilaian tidak setuju

2,61 – 3,40 Sedang atau penilaian ragu-ragu, atau netral

3,41 – 4,20 Tinggi atau penilaian setuju

4,21 – 5,00 Sangat tinggi atau penilaian sangat setuju

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dapat dilakukan proses pengolahan data untuk menentukan nilai masing-masing pertanyaan. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut :

**a. Deskripsi Responden Variabel (X1)**

**Tabel 5.3 Jawaban Responden Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah**

No	Item Pertanyaan	Tanggapan					Mean
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Pengawas sekolah anda membimbing untuk meningkatkan kompetensi guru (kepribadian, pedagogik, profesional, sosial) dan tugas pokok guru	0	0	3 10,0	17 56,7	10 33,3	4,23
2	Pengawas sekolah anda membimbing untuk meningkatnya kemampuan guru dalam menyusun silabus dan RPP	0	0	4 13,3	16 53,3	10 33,3	4,20
3	Pengawas sekolah membimbing anda untuk Peningkatan kemampuan guru dalam penilaian, bahan ajar dan penulisan butir soal	0	0	8 26,7	11 36,7	11 36,7	4,10
4	Pengawas sekolah anda membimbing dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran /bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa	0	0	8 26,7	11 36,7	11 36,7	4,10
5	Pengawas sekolah anda membimbing untuk memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/ pembimbingan	0	0	6 20,0	15 50,0	9 30,0	4,10

Sumber Data: Data Primer diolah

Dari tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa pada item *pertama* responden yang menjawab ragu-ragu atau kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 13,3%, yang menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 56,7%, dan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 33,3%. Dengan nilai mean sebesar 4,23 termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada item *kedua* responden dengan jawaban

tertinggi setuju sebanyak 16 responden atau 53,3%, kemudian sangat setuju sebanyak 10 responden atau 33,3% dan terendah yaitu jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 13,3%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,20 termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya ,pada item pertanyaan *ketiga*. Responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, Responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden 36,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden 36,7%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 26,7%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 termasuk dalam kategori baik. Pada item pertanyaan *keempat*, Responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden 36,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden 36,7%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 26,7%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 termasuk dalam kategori baik.

Selanjutnya pada item pertanyaan *kelima*, responden dengan jawaban tertinggi sebanyak 15 responden atau 50,0 % menyatakan setuju, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 30,0%, dan jawaban terendah yaitu sebanyak 6 esponden atau 20,0% menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 atau termasuk kategori baik.

Dari keseluruhan pernyataan pada kuiseoner supevisi akademik pengawas sekolah, kebanyakan guru memiliki pernyataan yang positif. Hal ini berarti apa yang yang telah dilaksanakn pengawas sekolah sudah berjalan dengan seharusnya sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

**b. Deskripsi Responden Variabel (X2)**

**Tabel 5.4 Jawaban Responden Motivasi Kerja**

No	Item Pertanyaan	Tanggapan					Mean
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.	0	0	4 13,3	15 50,0	11 36,7	4,23
2	Saya bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepala sekolah.	0	0	2 6,7	16 53,3	12 40,0	4,33
3	Saya bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.	0	0	4 13,3	12 40,0	14 46,7	4,33
4	Saya berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif dalam kegiatan pembelajaran	0	0	3 10,0	13 43,3	14 46,7	4,37
5	Saya berupaya datang setiap ada undangan MGMP untuk menambah wawasan dan bertukar pengalaman dengan guru-guru dari sekolah lain.	0	0	3 10,0	15 50,0	12 40,0	4,30

Sumber Data: Data Primer diolah

Dari tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa pada item *pertama* responden yang menjawab ragu-ragu atau kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 13,3%, yang menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 50,0%, dan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 36,7%. Dengan nilai mean sebesar 4,23 termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada item *kedua* responden dengan jawaban tertinggi setuju sebanyak 16 responden atau 53,3%, kemudian sangat setuju sebanyak 12 responden atau 40,0% dan terendah yaitu jawaban ragu-ragu sebanyak

2 responden atau 6,7%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya ,pada item pertanyaan *ketiga*. Responden yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, Responden dengan jawaban terbanyak yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 46,7%, responden dengan jawaban setuju sebanyak 12 responden 40,0%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 13,3%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 termasuk dalam kategori baik. Pada item pertanyaan *keempat*, Responden dengan jawaban terbanyak yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 46,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 13 responden 43,3%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 10,0%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,37 termasuk dalam kategori baik.

Selanjutnya pada item pertanyaan *kelima*, responden dengan jawaban tertinggi sebanyak 15 responden atau 50,0 % menyatakan setuju, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden 40,0% dan jawaban terendah yaitu sebanyak 3 responden atau 10,0% menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 atau termasuk kategori sangat baik.

Sebagian besar guru pada Gugus SD Negeri 45 Tombolo memiliki motivasi kerja yang baik. Memiliki kreatifitas dalam mengembangkan pembelajaran serta memiliki kemauan untuk menambah wawasan dengan rajin mengikuti pelatihan pelatihan yang berhubungan dengan dunia pendidikan.



### c. Deskripsi Responden Variabel (X3)

**Tabel 5.5 Jawaban Responden Disiplin Kerja**

No	Item Pertanyaan	Tanggapan					Mean
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Saya tepat waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas	0	0	7 23,3	13 43,3	10 33,3	4,10
2	Saya menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas	0	0	0	21 70,0	9 30,0	4,30
3	Jumlah kehadiran saya dalam melaksanakan tugas setiap semester sesuai dengan rencana pembelajaran	0	0	7 23,3	8 26,7	15 50,0	4,27
4	Saya taat dalam melaksanakan peraturan yang berlaku di sekolah	0	0	4 13,3	18 60,0	8 26,7	4,13
5	Dalam melaksanakan pembelajaran saya melakukannya sesuai dengan rencana pembelajaran	0	0	4 13,3	18 60,0	8 26,7	4,13

Sumber Data: Data Primer diolah

Dari tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa pada item *pertama* responden yang menjawab ragu-ragu atau kadang-kadang sebanyak 7 orang atau 23,3%, yang menjawab setuju sebanyak 13 responden atau 43,3%, dan sangat setuju sebanyak 10 responden atau 33,3%. Dengan nilai mean sebesar 4,10 termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada item *kedua* Responden yang menjawab ragu-ragu tidak ada, responden dengan jawaban setuju sebanyak 21 responden 70,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 30%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 termasuk dalam kategori tinggi.

Selanjutnya ,pada item pertanyaan *ketiga*. Rawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden 50,0%, responden dengan jawaban setuju sebanyak 8 responden 26,7%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 7 responden atau 23,3%,, dengan nilai rata-rata sebesar 4,27 termasuk dalam kategori baik. Pada item pertanyaan *keempat*, jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden 36,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 11 responden 36,7%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 13,3%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 termasuk dalam kategori baik.

Selanjutnya pada item pertanyaan *kelima*, responden dengan jawaban tertinggi sebanyak 18 responden atau 60,0 % menyatakan setuju, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 responden atau 26,7%,, dan jawaban terendah yaitu sebanyak 4 responden atau 13,3% menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata sebesar 4,13 atau termasuk kategori sangat baik.

#### d. Deskripsi Responden Variabel (Y)

**Tabel 5.6 Jawaban Responden Kinerja Guru**

No	Item Pertanyaan	Tanggapan					Mean
		STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)	
1	Sebelum mengajar, saya melakukan analisis materi (isi) pelajaran sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar	0	0	4 3,3	10 33,3	16 33,3	4,40
2	Pada setiap awal tahun ajaran, awal semester	0	0	1 3,3	13 43,3	16 53,3	4,50

	baru saya menyusun program tahunan (PROTA) dan program semester (PROSEM)						
3	Rencana pelajaran untuk setiap kali pertemuan biasanya sudah saya atur dengan baik.	0	0	1 3,3	15 50,0	14 46,7	4,43
4	Saya menyampaikan pelajaran secara sistematis sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat.	0	0	3 10,0	17 56,7	10 33,3	4,23
5	Saya perlu memberikan pembinaan khusus pada siswa yang mengalami ketidaktuntasan belajar.	0	0	4 13,3	17 56,7	9 30,0	4,17

Sumber Data: Data Primer diolah

Dari tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa pada item *pertama* responden yang menjawab ragu-ragu atau kadang-kadang sebanyak 4 orang atau 13,3%, yang menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 33,3%, dan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 53,3%. Dengan nilai mean sebesar 4,40 termasuk dalam kategori tinggi. Selanjutnya pada item *kedua* Responden yang menjawab ragu-ragu tidak ada, responden dengan jawaban setuju sebanyak 21 responden 70,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden atau 3,3%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,50 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Selanjutnya ,pada item pertanyaan *ketiga*. Jawaban responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden 50,0%, responden dengan jawaban setuju sebanyak 14 responden 46,7%, responden dengan jawaban ragu-ragu sebanyak 1 responden atau 3,3%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,43 termasuk dalam kategori baik. Pada item pertanyaan *keempat*, jawaban responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden 56,7%, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden 33,3%, responden dengan jawaban ragu-ragu

sebanyak 3 responden atau 10,0%, dengan nilai rata-rata sebesar 4,23 termasuk dalam kategori baik.

Selanjutnya pada item pertanyaan *kelima*, responden dengan jawaban tertinggi sebanyak 17 responden atau 56,7 % menyatakan setuju, responden dengan jawaban sangat setuju sebanyak 9 responden atau 30,0 %, dan jawaban terendah yaitu sebanyak 4 responden atau 13,3% menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata sebesar 4,17 atau termasuk kategori sangat baik.

#### **5.1.4 Validitas dan Reliabilitas**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh lebih dari atau sama dengan koefisien di tabel nilai-nilai kritis  $r$ , yaitu pada taraf signifikansi 5%, instrument tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item-item kuesioner dengan program komputer statistik. Nilai  $r$  tabel untuk penelitian ini adalah  $r$  tabel dengan  $df = (n - 2) = 28$  pada taraf kepercayaan = 5% yaitu 0,361. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.7 Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket
<b>X1</b>	1	0,419	0,361	Valid
	2	0,367	0,361	Valid
	3	0,648	0,361	Valid
	4	0,515	0,361	Valid
	5	0,478	0,361	Valid
<b>X2</b>	1	0,419	0,361	Valid
	2	0,367	0,361	Valid
	3	0,648	0,361	Valid
	4	0,515	0,361	Valid
	5	0,478	0,361	Valid
<b>X3</b>	1	0,419	0,361	Valid
	2	0,367	0,361	Valid
	3	0,648	0,361	Valid
	4	0,515	0,361	Valid
	5	0,478	0,361	Valid

Sumber: data Primer diolah

Hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa butir-butir kuesioner variabel X yaitu Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dalam penelitian ini adalah valid, hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing-masing item lebih besar dari r tabel (0,361), artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Begitu pula dengan variabel Independen (Y) yaitu Kinerja Guru.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik Cronbach's Alpha.

Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,6. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan program statistik.

**Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ket
X1: Supervisi Akademik Pengawas Sekolah	0,667	Reliabel
X2: Motivasi Kerja	0,682	Reliabel
X3: Disiplin Kerja	0,680	Reliabel
Y : Kinerja Guru	0,655	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

### 5.1.5. Analisis Jalur

#### a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal. Demikian juga tidak semua uji asumsi klasik harus dilakukan pada analisis regresi linear, misalnya uji multikolinearitas tidak dilakukan pada analisis regresi linear sederhana dan uji autokorelasi tidak perlu diterapkan pada data cross sectional.

Uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu. Misalnya nilai return saham yang dihitung dengan market model, atau market adjusted model.

Perhitungan nilai return yang diharapkan dapat dilakukan dengan persamaan regresi, tetapi tidak perlu diuji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji linearitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap semua uji asumsi klasik, lalu dilihat mana yang tidak memenuhi persyaratan. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

#### **b. Uji Normalitas**

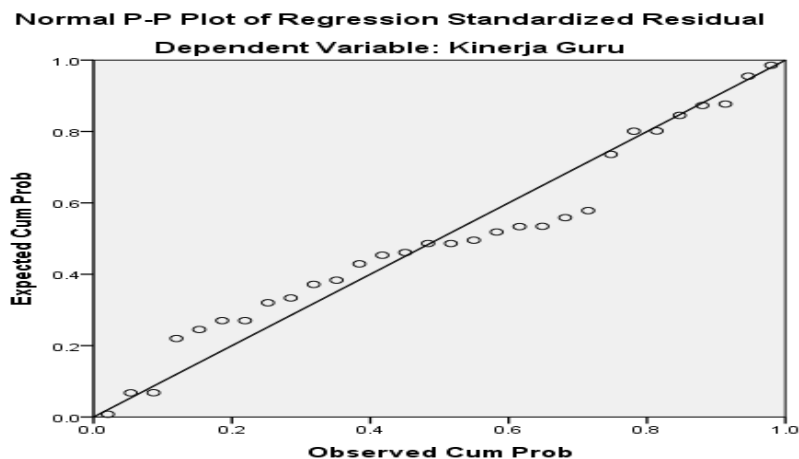
Uji normalitas dapat digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengertian normal secara sederhana dapat dianalogikan dengan sebuah kelas. Dalam kelas siswa yang bodoh sekali dan pandai sekali jumlahnya hanya sedikit dan sebagian besar berada pada kategori sedang atau rata-rata. Jika kelas tersebut bodoh semua maka tidak normal, atau sekolah luar biasa. Dan sebaliknya jika suatu kelas banyak yang pandai maka kelas tersebut tidak normal atau merupakan kelas unggulan. Pengamatan data yang normal akan memberikan nilai

ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul di tengah. Demikian juga nilai rata-rata, modus dan median relatif dekat.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, uji Chi Square, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Tidak ada metode yang paling baik atau paling tepat. Tipsnya adalah bahwa pengujian dengan metode grafik sering menimbulkan perbedaan persepsi di antara beberapa pengamat, sehingga penggunaan uji normalitas dengan uji statistik bebas dari keragu-raguan, meskipun tidak ada jaminan bahwa pengujian dengan uji statistik lebih baik dari pada pengujian dengan metode grafik.

Dasar pengambilan keputusannya menurut (Singgih Santoso: 2000) yaitu :Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*. Dengan demikian karena grafik memenuhi asumsi maka model regresi memenuhi syarat uji normalitas (lihat lampiran).



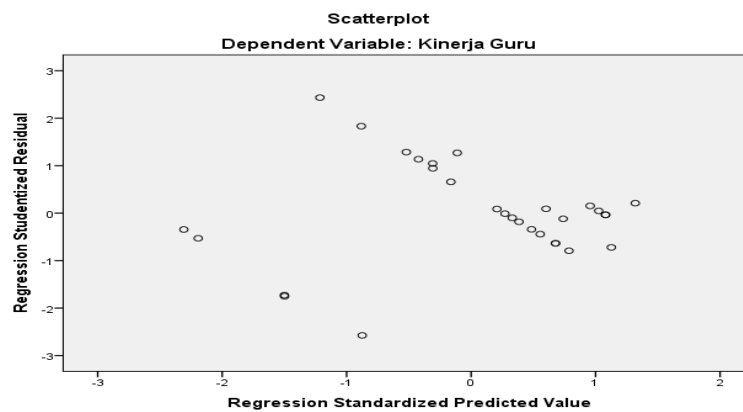
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual yang satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang



memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Atau dapat juga dilakukan dengan membagi semua variabel dengan variabel yang mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dalam hasil uji dengan bantuan program SPSS 23 uji homoskedastisitas dapat dilihat dari perbandingan nilai t dengan nilai signifikan sebaga berikut:

**Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	Nilai t	Nilai Sig	Keterangan
1	X1 atas Y	3,776	0,001	Ada hubungan
2	X2 atas Y	2,093	0,046	Ada hubungan
3	X3 atas Y	2,079	0,021	Ada hubungan

Sumber :Data Primer Diolah

Menurut Singgih santoso (2000) model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Tampak pada gambar diatas menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ini ditandai dengan tidak adanya pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

#### d. Uji Multikolinieritas

**Tabel 5.10 Uji Multikolinieritas**

Model	Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Supervisi Akademik Pengawas (X <sub>1</sub> )	0,672	1,489
2	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,616	1,624
3	Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,860	1,163

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi syarat uji multikolinieritas. Sebagaimana dilihat pada kolom VIF hasil uji SPSS 24 yang berada disekitar angka 1 dan kolom tolerance mendekati angka 1. (Ghozali: 2002). Pada pendekatan yang lain, tabel korelasi menunjukkan hasil analisis interkorelasi antara variabel bebas yang ditandai dengan nilai koefisien korelasi pearson pada out put SPSS.

Multikolinieritas artinya terdapat hubungan linear yang sempurna diantara semua variabel independent dari model regresi. Dalam model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi lebih besar dari 10%(0,10) dengan Variance Inflation Factor(VIF) kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.

Selanjutnya akan kita pastikan dengan melihat cara deteksi multikolinearitas lainnya, yaitu berdasarkan nilai standar error dan koefisien beta regresi parsial. Dalam tabel coefficient nilai standar error kurang dari satu, yaitu  $X_1 = 0,114$  dan  $X_2 = 0,139$  dan  $X_3 = 0,115$  dimana semua nilainya kurang dari satu. Serta nilai koefisien beta juga kurang dari satu dimana  $X_1 = 0,430$  dan  $X_2 = 0,292$  dan  $X_3 = 0,311$ , maka dapat dikatakan bahwa nilai standar error rendah dan multikolinearitas tidak terdeteksi.

#### e. Analisis Regresi Linier Berganda

Sebelum membahas tentang pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan analisis regresi berganda untuk mendapatkan formula persamaan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan melalui program SPSS Versi 23. Adapun hasil atau out putnya adalah sebagaimana ditampilkan oleh tabel berikut:

**Tabel 5.11**  
**Hasil Olahan Data Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		T <sub>hitung</sub>	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	.002	.570	.003	.997
Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X <sub>1</sub> )	.430	.114	3.776	.001
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	.292	.139	2.093	.046
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	.311	.115	2.709	0.12

*Data Olahan SPSS Versi 23*

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>F hit</b>	<b>Prob</b>	<b>F tabel</b>	<b>T tabel</b>
.842	.709	.676	21.129	0,000	2,93	2,042

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.002 + 0.430 X_1 + 0.292 X_2 + 0.311 X_3$$

- a. Nilai konstanta sebesar 0,002 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo akan meningkat sebesar 0,002. (0,02%)
- b. Besarnya koefisien regresi  $\beta_1$  adalah 0.430, hal ini menunjukkan apabila tanggapan responden atas Supervisi Akademik Pengawas Sekolah meningkat, maka Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo akan meningkat atau sebaliknya.
- c. Besarnya koefisien regresi  $\beta_2$  adalah 0.292, hal ini menunjukkan apabila tanggapan responden atas Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo akan meningkat atau sebaliknya.
- d. Besarnya koefisien regresi  $\beta_3$  adalah 0.311, hal ini menunjukkan apabila tanggapan responden atas Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo akan meningkat atau sebaliknya.
- e. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (**R**) adalah 0.842, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Guru sebesar 0.842 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah ( $X_1$ ),

Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Guru Gugus SD 45 Tombolo

- f. Besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.709, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen ( $X$ ) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) Gugus SD 45 Tombolo sebesar 0.709 atau (70,9%) dan sisanya sebesar 0,291 atau 29,1 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis**

#### **a. Pengujian secara Parsial**

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Supervisi Akademik Pengawas Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo, maka akan dibuktikan melalui uji parsial.

#### **Pengaruh Variable X terhadap Variabel Y**

##### **1. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil olahan SPSS, maka dapat dikatakan bahwa Variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) Gugus SD 45 Tombolo. Nilai koefisien regresi sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng sebesar 43,0%.

Untuk selanjutnya besaran pengaruh tersebut dapat dilakukan dengan uji t untuk menentukan apakah pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah tersebut signifikan atau tidak. Dengan asumsi dibawah ini:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Berdasarkan asumsi diatas, maka diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,776 > 2,042$ , dengan tingkat signifikan  $0,001 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Supervisi Akademik Pengawas Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

## **2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )**

Dari hasil olahan SPSS, dapat dikatakan bahwa Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kinerja (Y) Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien regresi sebesar 0,292, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dalam Motivasi Kerja, maka secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng 29,2 %.

Untuk selanjutnya besaran pengaruh tersebut dapat dilakukan dengan uji t untuk menentukan apakah pengaruh Motivasi Kerja tersebut signifikan atau tidak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Berdasarkan asumsi diatas, maka diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3.134 > 2,042$ , dengan tingkat signifikan  $0,046 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

### 3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )

Dari hasil olahan SPSS, dapat dikatakan bahwa Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Kinerja (Y) Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Nilai koefisien regresi sebesar 0,115, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dalam Disiplin Kerja, maka secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng 11,5 %.

Untuk selanjutnya besaran pengaruh tersebut dapat dilakukan dengan uji t untuk menentukan apakah pengaruh Disiplin Kerja tersebut signifikan atau tidak.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima

Berdasarkan asumsi diatas, maka diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2.709 > 2,042$ , dengan tingkat signifikan  $0,012 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.

#### b. Pengujian Secara Simultan

Pengaruh secara bersama dilakukan melalui uji F untuk menentukan apakah pengaruh secara bersama-sama tersebut signifikan atau tidak. Uji F dalam hal ini mempersyaratkan:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  =  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  =  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak

Adapun hasil perhitungan uji F sebagai berikut :

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Anova**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig
Regression	3.772	3	1.257	21.129	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.547	26	.060		
Total	5.320	29			

Dependent Variabel: Kinerja Guru

Predictor: Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel uji F tersebut diatas maka diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu : 21.129 lebih besar dari 2,93, hal ini berarti pada taraf  $\alpha$  0.05 maka : Supervisi Akademik Pengawas Sekolah ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima atau terbukti.

Berdasarkan uji serempak (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 21.129 lebih besar dari nilai F tabel (2,92) sehingga keputusannya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Hal ini berarti secara serempak variabel independen (Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) mempengaruhi Kinerja Guru (Y) Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng.



## 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel supervisi akademik pengawas sekolah sebesar 0,430, hal ini berarti bahwa supervisi akademik pengawas sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemudian dari hasil pengujian secara parsial maka diperoleh nilai  $\rho_{\text{value}}$  untuk supervisi akademik pengawas sekolah sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng, sebab semakin tinggi tanggapan responden mengenai supervisi akademik pengawas sekolah maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Masaong (2013) yang mengemukakan bahwa supervisi pembelajaran memiliki fungsi penilaian (*evaluation*) yaitu penilaian kinerja guru dengan cara melakukan penelitian. Kegiatan evaluasi dan penelitian merupakan usaha perbaikan (*improvement*), sehingga berdasarkan data dan informasi yang mestinya sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi akademik pengawas sekolah adalah bantuan profesional yang diberikan oleh pengawas sekolah kepada sekolah, staf dan khususnya guru berupa pengawasan, pembimbingan, maupun penilaian dalam upaya

meningkatkan kinerjanya guna mencapai mutu pendidikan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan pemaparan Cik Imah (2018) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi memberikan sumbangan efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

### **5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,292, hal ini berarti bahwa supervisi akademik pengawas sekolah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemudian dari hasil pengujian motivasi kerja secara parsial maka diperoleh nilai  $\rho_{\text{value}}$  untuk supervisi akademik pengawas sebesar  $0,046 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng, sebab semakin tinggi tanggapan responden mengenai motivasi kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan Nyam Joyce, dkk (2014) yang menyatakan kontribusi utama dari beberapa factor materi dan psikologis kebutuhan guru yang relevan dalam menentukan kepuasan kerja dan motivasi guru. Khususnya masalah-masalah yang mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan referensi yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja guru adalah keseluruhan proses pemberian motif atau dorongan kerja pada para guru sebagai pelaksana pendidikan dan pengajaran, agar tujuan pendidikan dan pengajaran dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Maharani (2020) yang

menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru.

### **5.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,311, hal ini berarti bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemudian dari hasil pengujian secara parsial maka diperoleh nilai  $p_{value}$  untuk motivasi belajar sebesar  $0,012 < 0,05$ . Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru siswa Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng, sebab semakin tinggi tanggapan responden mengenai disiplin kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Dengan demikian dapat dikatakan semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja guru, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja guru Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang dicapai kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja guru dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang guru sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di sekolah. Disiplin kerja sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan pembelajaran mengarah pada pembentukan karakter dan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Disiplin kerja

merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri (Handoko dalam Sinambela, 2012)

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah diperoleh mengenai pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,430 menyatakan bahwa setiap terjadi peningkatan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng 43,0%.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,292, hal ini berarti bahwa setiap terjadi peningkatan dalam Motivasi Kerja, maka secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng 29,2 %.
3. Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,311, hal ini berarti bahwa

setiap terjadi peningkatan dalam Disiplin Kerja, maka secara otomatis akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng 31,1 %.

## **6.2. Saran**

Saran-saran yang dapat peneliti berikan sehubungan dengan kesimpulan penelitian ini adalah :

### **1. Bagi Kepala Sekolah**

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian angket, untuk meningkatkan Kinerja Guru kepala sekolah dianjurkan untuk meminta guru meningkatkan semangat kerja dengan motivasi dan disiplin kerja. Selain itu dalam melakukan kegiatan pembelajaran sebisa mungkin guru menggunakan metode pembelajaran yang menuntut siswa lebih aktif, serta memanfaatkan sebaik mungkin fasilitas yang telah ada di sekolah ataupun di rumah guna menunjang proses pembelajaran.

### **2. Bagi Guru**

Berdasarkan data yang diperoleh dari pengisian angket, untuk meningkatkan Kinerja Guru, senantiasa menumbuhkan rasa senang, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas di sekolah. Selain itu guru diharapkan lebih peka dengan kondisi di kelas, ketika siswa sudah mulai tidak kondusif mengikuti pelajaran, guru dapat melakukan kegiatan tanya jawab untuk menarik perhatian siswa, sehingga siswa dituntut untuk lebih aktif dalam hal pembelajaran. Guru berusaha meminta agar siswa mencari sumber referensi pada materi yang sedang dipelajari dari segala sumber khususnya dengan

memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan sekolah atau di rumah. Guru juga perlu melakukan pendekatan kepada siswa yang memiliki kemampuan di bawah teman-temannya, agar guru mengetahui permasalahan yang dihadapi siswa tersebut.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus SD 45 Tombolo Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. Oleh karena itu, diharapkan hasil penelitian dapat menjadi bahan rujukan serta dalam penelitian selanjutnya dapat ditemukan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Imah, Cik. (2018) Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Air Kumbang Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.1 Nomor 2.
- Maharani, Rahayu Putri (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 3 Terpadu Pekanbaru. *UIN Suska Riau Repository*. 15. Februari 2021.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda
- Masaong. Abd. Kadim. 2013. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi Guru dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Rosda
- Mulyasa, E. 2015. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nakpodia, E.D.2011. *The Dependend of Teachers Performance in Secondary Svhools in Delta State; An Empitirical. Assessment of Principa's Supervision Capacity; African Journal of Education and Technology*, Vol. 1 April 2011.
- Notoadmodjo, Seokidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ormrod, Jeanne Ellis, 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Grafindo
- Palisungan, Malino daud. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Tesis*. Makassar. Program Pascasajana UNM Makassar
- Pidarta, Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Konstektual*. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Ryan & Gottfried. 2012. Elemtary Supervision and the Supervisor: Teacher Attitudes and Inclusive Education. *International Electronic Journal of Education*, 4(3), 563-571
- Rusman. 2010. *Model-model Pembelajaran: Rajawali Pers*



- Sagala, Saiful. 2012 *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. 2010. *Konsep dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*: PT Rineka Cipta
- Sismiati. 2012. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, KOMunikasi Interpersonal, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran di SMPN Sub Rayon Bandar Lampung. *Tesis*. Bandar Lampung. Program Pascasarjana Unila
- 88
- Sudjana, Nana. 2011. *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas*. Bekasi: BInamitra-Publishing.
- \_\_\_\_\_.2012. *Pengawas dan Kepengawasan*. Bekasi: Binamitra Publishing
- Sudjana, Nana, Dharma, Surya & WAstandar. 2012. *Pemantauan Pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan*. Bekasi : Binaitra Publishing
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Teja, Utari Kania dan Rasto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 4 No. 2 Hal. 246-253
- Tiro, M. Arif. 2011. *Analisis Korelasi dan Regresi*. Makassar : Andira Publisher.
- Uno Hamzah B. 2014. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Uno, Jamzah B & Lamatenggo, Nina 2014. *Teori Kinerja & Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## **Lampiran 1**

### **Kuesioner Penelitian**

#### **PENGANTAR**

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Guru Gugus SD Negeri 45 Tombolo  
Kecamatan Gantarangeke

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (Tesis), maka saya Nurmiah mahasiswa STIE NOBEL. mohon bantuan Bapak dan Ibu guru bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Negeri 45 Tombolo Kecamatan Gantarangeke Kabupaten Bantaeng”

Angket ini diisi oleh Bapak dan Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan/ Pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak dan Ibu berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil maksimal. Semua item pertanyaan/ Pernyataan dalam angket ini adalah murni untuk kepentingan penelitian, dan bukan sebagai upaya investigasi dari pihak manapun yang dapat merugikan Bapak dan Ibu, sehingga seluruh jawaban atas angket ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Atas bantuan dan perkenan Bapak dan Ibu guru mengisi angket ini, saya ucapkan terimakasih.

Bantaeng, Mei 2021

Hormat saya,

(Nurmiah)

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS  
SEKOLAH, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU DI GUGUS SD NEGERI 45 TOMBOLO KECAMATAN  
GANTARANGKEKE KABUPATEN BANTAENG**

**A. Identitas Responden**

Mohon Bapak dan Ibu guru bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau menyilang salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.

- 1 Nama : .....
- 2 Umur :
- 3 Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- 4 Pendidikan Terakhir : ( ) Diploma 2  
: ( ) Strata 1  
: ( ) Strata 2
- 5 Lama Bekerja :
- 6 Nama Sekolah :
- 7 Lama Mengajar di Sekolah : .....  
. ini

**Petunjuk Pengisian Angket**

Supaya dapat menjawab kuesioner ini dengan ini lengkap, Bapak dan ibu dimohon memerhatikan hal – hal berikut:

1. Bacalah petunjuk umum dan instruksi yang terdapat pada awal setiap bagian dengan seksama, sebelum Bapak/Ibu memulai menjawab pertanyaan.

2. Jawablah semua pertanyaan dari setiap bagian dengan satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terjawab.
3. Berilah tanda Cek (√) pada salah satu kolom yang Bapak/Ibu pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

Ada 5 (Lima) alternatif jawaban, yaitu :

- |                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| 5 = Sangat Setuju       | atau Sangat Sering |
| 4 = Setuju              | atau Sering        |
| 3 = Ragu-Ragu           | atau Kadang-kadang |
| 2 = Tidak Setuju        | atau Jarang        |
| 1 = Sangat Tidak Setuju | atau Sangat Jarang |

## B. KUEISONER INSTRUMEN PENELITIAN

<b>X1 = Supervisi Akademik Pengawas Sekolah</b>						
No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
<b>1</b>	Pengawas sekolah anda membimbing untuk meningkatkan kompetensi guru (kepribadian, pedagogik, profesional, sosial) dan tugas pokok guru					
<b>2</b>	Pengawas sekolah anda membimbing untuk meningkatnya kemampuan guru dalam menyusun silabus dan RPP					
<b>3</b>	Pengawas sekolah membimbing anda ntuk Peningkatan kemampuan guru dalam penilaian, bahan ajar dan penulisan butir soal					
<b>4</b>	Pengawas sekolah anda membimbing dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran /bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa					
<b>5</b>	Pengawas sekolah anda membimbing untuk memanfaatkan hasil penilaian untuk perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran/ pembimbingan					
<b>X2 = Motivasi Guru</b>						
<b>1</b>	Penghargaan atas prestasi yang					

	saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat.					
2	Saya bertanggungjawab terhadap pelaksanaan tugas yang diberikan kepala sekolah.					
3	Saya bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.					
4	Saya berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif dalam kegiatan pembelajaran					
5	Saya berupaya datang setiap ada undangan MGMP untuk menambah wawasan dan bertukar pengalaman dengan guru-guru dari sekolah lain.					
<b>X3 = Disiplin Kerja Guru</b>						
1	Saya tepat waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas					
2	Saya menggunakan waktu dengan baik untuk melaksanakan tugas pembelajaran di kelas					
3	Jumlah kehadiran saya dalam melaksanakan tugas setiap semester sesuai dengan rencana pembelajaran					
4	Saya taat dalam melaksanakan peraturan yang berlaku di sekolah					
5	Dalam melaksanakan pembelajaran saya melakukannya sesuai dengan rencana pembelajaran					
<b>Y = Kinerja Guru</b>						
1	Sebelum mengajar, saya tidak melakukan analisis materi (isi) pelajaran sesuai dengan standar kompetensi dan kompetensi dasar					
2	Pada setiap awal tahun ajaran, awal semester baru saya menyusun program tahunan (PROTA) dan program semester (PROSEM)					
3	Rencana pelajaran untuk setiap kali pertemuan biasanya sudah saya atur dengan baik.					
4	Saya menyampaikan pelajaran tidak harus secara sistematis sesuai dengan rencana pembelajaran yang telah dibuat.					
5	Saya perlu memberikan pembinaan khusus pada siswa yang mengalami ketidaktuntasan belajar.					

Bantaeng, Mei 2021

Responden

-----



## Motivasi Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	5	4	4	4	4	5
3	5	4	5	5	4	5	5	4
4	3	4	5	4	5	4	3	4
5	4	4	3	3	4	3	4	4
6	5	5	4	4	4	4	5	5
7	5	4	4	4	5	5	5	4
8	4	5	5	5	4	5	4	5
9	4	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	4	4	4	5	4	5	4
12	5	4	4	5	5	4	5	4
13	4	5	4	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	4	5	5	5
15	4	4	5	5	4	4	4	4
16	4	5	4	5	5	4	4	5
17	4	4	4	4	5	4	4	4
18	4	5	5	4	4	4	4	5
19	4	4	3	3	3	3	4	4
20	4	5	5	5	5	5	4	5
21	4	3	4	3	3	4	4	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	4	4	4	5	4	3	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5
25	3	3	3	4	3	3	3	3
26	4	4	5	5	5	4	4	4
27	3	4	3	4	4	3	3	4
28	4	4	5	5	4	4	4	4
29	5	4	4	4	4	4	5	4
30	5	4	4	4	5	5	5	4

### Disipin Kerja (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Rata-Rata
1	3	4	3	3	3	3	3	4
2	3	4	4	4	5	4	3	4
3	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	3	4	5	4	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4	4
6	5	4	5	4	4	4	5	4
7	4	4	5	4	5	5	4	4
8	5	4	4	5	4	5	5	4
9	5	4	4	4	5	5	5	4
10	4	4	5	5	4	5	4	4
11	3	4	3	3	3	3	3	4
12	5	5	5	3	4	4	5	5
13	4	4	3	4	4	4	4	4
14	5	5	4	4	4	4	5	5
15	4	4	5	5	4	4	4	4
16	4	5	5	4	4	5	4	5
17	3	4	3	4	4	4	3	4
18	4	5	4	5	4	4	4	5
19	3	4	3	3	4	3	3	4
20	5	4	4	4	5	5	5	4
21	4	5	5	4	5	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	5	5	4	4	4	4	5
24	5	4	5	4	4	4	5	4
25	3	4	3	4	3	3	3	4
26	4	4	5	5	4	4	4	4
27	5	4	5	4	4	4	5	4
28	3	4	4	4	3	3	3	4
29	4	5	5	4	4	5	4	5
30	4	4	5	5	5	4	4	4



### Kinerja Guru (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Rata-Rata
1	5	5	4	4	5	4	5	5
2	3	4	4	4	3	3	3	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	4	5	4
7	4	4	5	5	5	5	4	4
8	5	5	5	5	4	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	5	5
10	5	5	5	4	4	5	5	5
11	5	5	5	4	4	4	5	5
12	5	5	5	4	4	4	5	5
13	5	5	4	4	5	4	5	5
14	5	4	4	5	4	4	5	4
15	4	5	5	5	5	5	4	5
16	4	5	5	4	4	4	4	5
17	5	5	5	4	4	4	5	5
18	4	5	4	5	4	4	4	5
19	4	3	4	3	3	3	4	3
20	5	5	4	4	5	5	5	5
21	5	5	4	5	4	4	5	5
22	4	5	5	4	4	4	4	5
23	4	5	4	5	4	4	4	5
24	5	4	5	5	4	5	5	4
25	3	4	4	3	3	3	3	4
26	5	4	4	4	4	4	5	4
27	3	4	3	3	4	3	3	4
28	3	4	4	4	3	3	3	4
29	5	4	5	4	4	4	5	4
30	4	4	5	5	5	5	4	4

## 1. Hasil Validasi Data dari Pihak Kampus

### UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.361$ )

#### 1. VALIDITAS SUPERVISI AKADEMIK (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Supervisi Akademik Pengawas Sekolah
X1.1	Pearson Correlation	1	.381*	.364*	.501**	.410*	.695**
	Sig. (2-tailed)		.038	.048	.005	.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.381*	1	.543**	.543**	.248	.607**
	Sig. (2-tailed)	.038		.002	.002	.187	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.364*	.543**	1	.679**	.464**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.048	.002		.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.501**	.543**	.679**	1	.585**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.410*	.248	.464**	.585**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.024	.187	.010	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Supervisi Akademik Pengawas Sekolah	Pearson Correlation	.695**	.607**	.763**	.851**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## 2. VALIDITAS MOTIVASI KERJA (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Motivasi Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.307	.262	.261	.148	.560**
	Sig. (2-tailed)		.099	.162	.164	.435	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.307	1	.533**	.539**	.262	.595**
	Sig. (2-tailed)	.099		.002	.002	.162	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.262	.533**	1	.677**	.298	.759**
	Sig. (2-tailed)	.162	.002		.000	.110	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.261	.539**	.677**	1	.372*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.164	.002	.000		.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.148	.262	.298	.372*	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.435	.162	.110	.043		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.560**	.595**	.759**	.720**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

### 3. VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X3)

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.302	.450*	.260	.405*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.105	.013	.165	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.302	1	.232	-.024	.094	.345
	Sig. (2-tailed)	.105		.217	.902	.621	.062
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.450*	.232	1	.459*	.327	.720**
	Sig. (2-tailed)	.013	.217		.011	.078	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.260	-.024	.459*	1	.302	.566**
	Sig. (2-tailed)	.165	.902	.011		.104	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.405*	.094	.327	.302	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.027	.621	.078	.104		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.767**	.345	.720**	.566**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.000	.001	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

#### 4. VALIDASI KINERJA GURU (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Guru
Y1	Pearson Correlation	1	.416*	.318	.320	.441*	.763**
	Sig. (2-tailed)		.022	.086	.085	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.416*	1	.265	.337	.419*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.022		.157	.069	.021	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.318	.265	1	.384*	.172	.540**
	Sig. (2-tailed)	.086	.157		.036	.364	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.320	.337	.384*	1	.411*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.085	.069	.036		.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.441*	.419*	.172	.411*	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.015	.021	.364	.024		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.763**	.563**	.540**	.655**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

## UJI RELIABILITAS

### 1. RELIABILITAS SUPERVISI AKADEMIK (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach h's Alpha	N of Items
.820	5

→ Nilai Cronbach's Alpha

$$0.820 > 0.50$$

### 2. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach h's Alpha	N of Items
.742	5

→ Nilai Cronbach's Alpha

$$0.742 > 0.50$$

### 3. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X3)

**Reliability Statistics**

Cronbach h's Alpha	N of Items
.678	5

→ Nilai Cronbach's Alpha

$$0.678 > 0.50$$

### 4. RELIABILITAS KINERJA GURU (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach h's Alpha	N of Items
.728	5

→ Nilai Cronbach's Alpha

$$0.728 > 0$$

## UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)

### 1. DESKRIPTIF RESPONDEN

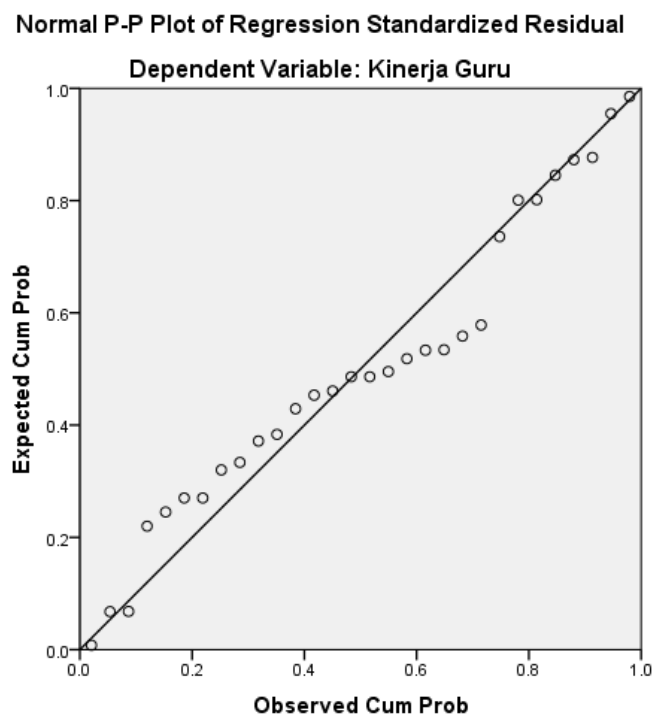
\*Peneliti tidak melampirkan output spss uji deskriptif responden

### 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

\*Peneliti tidak melampirkan output spss uji deskriptif responden

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. UJI NORMALITAS



**2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

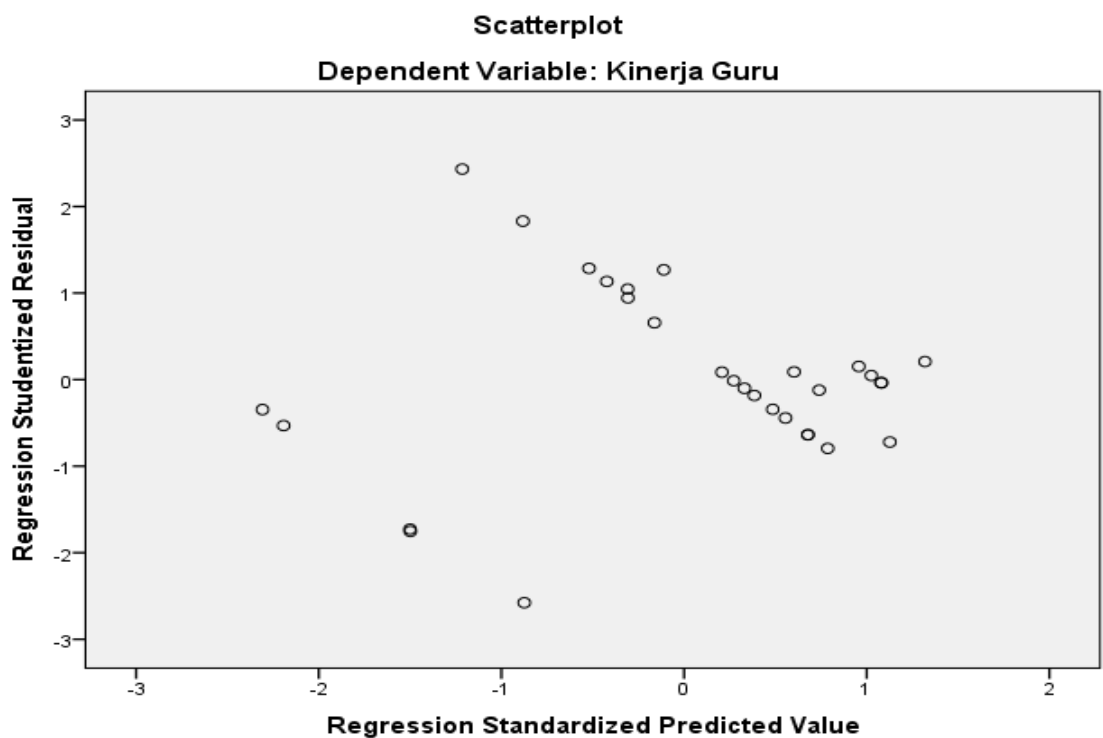
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.002	.570		.003	.997		
	Supervisi Akademik Pengawas Sekolah	.430	.114	.487	3.776	.001	.672	1.489
	Motivasi Kerja	.292	.139	.282	2.093	.046	.616	1.624
	Disiplin Kerja	.311	.115	.309	2.709	.012	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**3. UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas





## UJI HIPOTESIS

### 1. UJI T → T TABEL = 2.042

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.002	.570		.997			
	Supervisi Akademik Pengawas Sekolah	.430	.114	.487	3.776	.001	.672	1.489
	Motivasi Kerja	.292	.139	.282	2.093	.046	.616	1.624
	Disiplin Kerja	.311	.115	.309	2.709	.012	.860	1.163

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### 2. UJI F → F TABEL = 2.93

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.772	3	1.257	21.129	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.547	26	.060		
	Total	5.320	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

VARIABEL KREATIVITAS GURU (X1), MINAT BELAJAR (X2), LINGKUNGAN SEKOLAH (X3) → VARIABEL HASIL BELAJAR (Y)

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.676	.244	1.854

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

## Lampiran 4

### Data Hasil Supervisi Akademik Pengawas Sekolah

#### Gugus SD Negeri 45 Tombolo

##### a. SD Inpres Kampung Beru

No	Nama Guru	Tahun Pelajaran 2017/2018	Tahun Pelajaran 2018/2019	Tahun Pelajaran 2020/2021
1	H. Kamarudddin B, S.Pd.	78	82	85
2	Nursamsi, S.Pd..	80	83	86
3	Kartini Hajar, S.Pd.	79	80	84
4	Emmi Kamri, S.Pd.	81	83	86
5	Andi Murni, S.Pd.	80	82	85
6	Hadijah, S.Ag.	81	82	84
7	Mardiani, S.Pd.	79	81	85
8	Indrawati, S.Or.	80	82	85
9	Erniwati, S.Pd.M.Pd.Gr.	82	84	86
10	Masnah, S.Pd.	80	81	84

b. SD 45 Tombolo

No	Nama Guru	Tahun Pelajaran 2017/2018	Tahun Pelajaran 2018/2019	Tahun Pelajaran 2020/2021
1	Hj. St. Syamsiah, S.Pd.	80	83	86
2	Sadariah, S.Pd..	82	84	85
3	St. Sulhaeni, S.Pd.	81	83	86
4	Hj. St. Niswati, S.Pd.	79	82	85
5	Firman Anas, S.Pd.	80	82	85
6	Asmawati, S.Pd..	81	82	84
7	Mardiani, S.Pd.	79	81	85
8	Rahmiani, S.Pd.	80	82	85
9	Basri, S.Pd.	82	84	86
10	Hj. Asiah, S.Pd.	80	81	84

c. SD 46 Kadang Kunyi

No	Nama Guru	Tahun Pelajaran 2017/2018	Tahun Pelajaran 2018/2019	Tahun Pelajaran 2020/2021
1	Sitti Rostinah, S.Pd.	80	82	85
2	Rahmayanti, S.Ag.	80	83	86
3	Hj. Waode Ani, S.Pd.	79	80	85
4	Nuhriani, S.Pd.	81	83	86
5	Suryadi, S.Pd.	79	82	85
6	Satunia, S.Pd.	81	82	84
7	Rahmatia, S.Pd.	79	81	85
8	Rahmat, S.Pd.	80	82	85
9	Sudarni, S.Pd.	82	83	86
10	Agus	80	82	84