

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
GURU SMA MUHAMMADIYAH 3 SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

Reyhan Febriansyah Wahono
D03219029



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Dosen Pembimbing I

Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd
NIP. 197612252005011008

Dosen Pembimbing II

Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197905262014111001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini

NAMA : Reyhan Febriansyah Wahono

NIM : D03219029

JUDUL : PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 3 SURABAYA

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang menjadi rujukan.

Surabaya, 9 Juli 2023

Pembuat pernyataan,



Reyhan Febriansyah Wahono

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh

NAMA : Reyhan Febriansyah Wahono

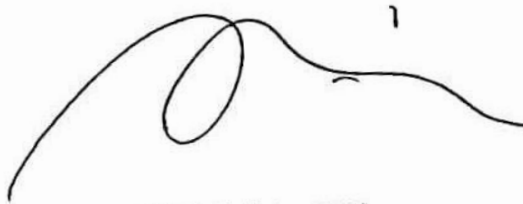
NIM : D03219029

JUDUL : PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH SE WILAYAH SURABAYA SELATAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan.

Surabaya, ... Juni 2023

Pembimbing 1



Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd
NIP. 197612252005011008

Pembimbing 2



Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd
NIP. 197905262014111001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi Reyhan Febriansyah Wahono ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, 14 Juli 2023



Mengesahkan,
Dekan

Prof. Dr. H. Muhammad Thohir, S.Ag., M.Pd
NIP. 197407251998031001

Penguji I

Dr. Mukhlisah A.M. M.Pd
NIP. 196805051994032001

Penguji II

Ni'matus Sholihah, M.Ag
NIP. 197308022009012003

Penguji III

Dr. Ali Mustofa, S.Ag. M.Pd
NIP. 197612252005011008

Penguji IV

Ahmad Fauzi, S.Pd.I. M.Pd
NIP. 197905262014111001

PERSETUJUAN PUBLIKASI



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : REYHAN FEBRIANSYAH WAHONO
NIM : D03219029
Fakultas/Jurusan : TARBIYAH DAN KEGURUAN/ PENDIDIKAN ISLAM
E-mail address : reyhanfbrnsyhh@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

HUBUNGAN MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA TERHADAP LAYANAN

MUTU PENDIDIKAN DI MAN KOTA SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Juli 2023

Penulis,

REYHAN FEBRIANSYAH WAHONO

ABSTRAK

Reyhan Febriansyah Wahono (D03219029), Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Dosen Pembimbing I, Dr. AlilMustofa, S.Ag. M.Pd dan Dosen Pembimbing II, Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Jenis penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Proses analisis data dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi sederhana. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, (1) Supervisi kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. (2) Nilai koefisien regresi variabel supervisi kepala sekolah bernilai positif sebesar 0.081 maka dapat diartikan jika ada kenaikan 1% variabel supervisi kepala sekolah menyebabkan kenaikan pada kinerja guru sebesar 81%. (3) Menurut hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa Supervisi kepala sekolah mempunyai arti yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja guru, dengan adanya supervisi kepala sekolah dapat memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja guru. Hal ini disebabkan para guru merasa kepala sekolah hadir untuk memberikan bimbingan dan arahan terhadap masalah-masalah yang dialami oleh guru. Oleh karena itu hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Kata kunci : *supervisi, supervisi kepala sekolah, kinerja guru*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Reyhan Febriansyah Wahono (D03219029), The Effect of Principal Supervision on Teacher Performance of Muhammadiyah 3 Surabaya High School. Supervisor I, Dr. AlilMustofa, S.Ag. M.Pd and Supervisor II, Ahmad Fauzi, S.Pd.I, M.Pd.

This study aims to determine the effect of Principal Supervision on Teacher Performance at SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. This type of research is using quantitative research methods. This study uses data through questionnaires, interviews and documentation. The process of analyzing data by conducting validity tests, reliability tests, classical assumption tests and simple regression tests. The results of the research that has been done show that, (1) Principal supervision has a positive effect on teacher performance at SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. (2) The regression coefficient value of the principal supervision variable is positive at 0.081, it means that if there is a 1% increase in the principal supervision variable, it causes an increase in teacher performance by 81%. (3) According to the results of data analysis and processing in this study, it can be said that principal supervision has a very important meaning for improving teacher performance, with principal supervision can have a positive influence on improving teacher performance. This is because the teachers feel that the principal is present to provide guidance and direction on the problems experienced by the teachers. . Therefore, this shows the influence of principal supervision on teacher performance at SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Keywords: *supervision, principal supervision, teacher performance*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	v
PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kinerja Guru.....	11
1. Pengertian Kinerja Guru.....	11
2. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Guru	14
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	16
4. Indikator Kinerja Guru	17
B. Supervisi Kepala Sekolah	18
1. Pengertian Supervisi.....	18
2. Fungsi Dan Tujuan Supervisi	21
3. Prinsip Supervisi.....	23
4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor.....	26
5. Indikator Supervisi Kepala Sekolah	30

C. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya	30
D. Landasan Teoritis	33
E. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Variabel Dan Definisi Operasional.....	36
1. Variabel.....	36
2. Definisi Operasional.....	37
a. Supervisi Kepala Sekolah.....	37
B. Populasi dan Sampel	40
C. Teknik Pengumpulan Data	40
1. Angket atau Kuisisioner	40
2. Dokumentasi.....	41
D. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41
E. Teknik Analisis Data	42
F. Instrumen Penelitian.....	44
BAB IV PEMBAHASAN.....	47
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	47
B. Uji Validitas dan Reabilitas	50
C. Uji Asumsi Klasik	53
1. Uji Normalitas Data.....	53
2. Uji Linieritas.....	55
D. Uji Regresi Linier Sederhana	55
E. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya	57
BAB V PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Supervisi akademik adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera, dengan cara itu guru dapat menggunakan balikan tersebut untuk memperhatikan kinerjanya.¹

Supervisi akademik merupakan bagian dari supervisi pendidikan yaitu merupakan segala upaya yang dilakukan secara berkesinambungan untuk membantu guru dan kepala sekolah untuk mengembangkan kemampuan serta kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.² Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah akan mengenai pada sasarannya jika dilaksanakan sesuai prosedur, artinya ada perencanaan, pelaksanaannya menimbang kaidah-kaidah yang ada, dievaluasi, dan yang tidak kalah pentingnya adalah adanya tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut.³

Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan suatu sekolah. Kepala sekolah tidak saja berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu kepala sekolah merupakan pemimpin dari semua fungsi-fungsi kepemimpinan dalam suatu sekolah seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi dan evaluasi. Hal tersebut di atas diperkuat oleh Permendiknas no.13 tahun 2007 mengenai standar kepala sekolah/madrasah yang telah mencantumkan 5 kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian,

¹ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 256.

² Slameto, "Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri," *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 02, no. 01 (June 2020): 78.

³ Imran Ahmed Shahzed, "Quality of Work Life: A Significant Dimension of Non-Financial Compensation or Managers," *Internal Journal of Human Resource Studies* Vol. 8, no. 03 (2019).

kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi dan kompetensi sosial. Rambu-rambu penilaian kinerja kepala sekolah Dirjen Dikdasmen tahun 2000 yaitu: 1) Kemampuan menyusun program supervisi pengajaran, 2) Kemampuan melaksanakan program supervisi pengajaran, 3) Kemampuan memanfaatkan hasil supervisi. Oleh karena itu, yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini adalah supervisi yang meliputi: 1) Unsur-unsur yang disupervisi oleh kepala sekolah terhadap guru dalam meningkatkan kinerjaguru, 2) Strategi supervisi yang tepat bagi peningkatan kinerja guru, 3) *Feedback* dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerjaguru.⁴

Peningkatan kinerja guru dilakukan supervisi oleh kepala sekolah sehingga akan membantu guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di sekolah, salah satunya yaitu supervisi akademik. Supervisi akademik yang dilakukan lebih fokus membantu kecakapan guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Esensi supervisi akademik sama sekali bukan menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran semata, melainkan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya.⁵

Guru adalah seseorang yang tindakan dan kebiasaannya akan ditiru, karena ucapan guru akan dipercaya oleh peserta didiknya. Guru memiliki peran dominan dalam pendidikan. Tugas utama seorang guru ialah mengajar dan mendidik peserta didik untuk mengubah pola pikirnya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Guru merupakan alat utama dalam pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan nasional tertuang pada Undang-Undang No 20 Tahun 2003 yaitu “ mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam

⁴ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 25.

⁵ Kituma Merera, Chalchissa Amentie, and Lalise, “Effect Of Non-Financial Compensation On The Employees Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru, Ethiopia,” *Internal Journal of Commerce and Finance* Vol. 5, no. 02 (2019).

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”.⁶ Peran guru sangatlah penting dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, sebab guru yang memegang kendali terhadap kualitas pembelajaran selama proses pendidikan berlangsung.

Pada proses kegiatan pembelajaran, guru berinteraksi secara langsung dengan sasaran pendidikan yaitu siswa. Guru memberikan secara eksklusif ilmu pengetahuan dan keterampilan. Guru melaksanakan pembelajaran bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran siswa, dan juga memastikan pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan, sehingga siswa dapat memahami materi pelajaran yang telah diajarkan oleh guru dan juga siswa diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan belajar mengajar tersebut dalam kehidupan masyarakat. Tugas seorang guru profesional adalah berusaha menjadikan peserta didiknya mendapatkan perkembangan diri pada tiap waktunya, perkembangan kognitif (pengetahuan), afektif (sikap) dan perkembangan psikomotorik (keterampilan) pada tiap muridnya.⁷

Kinerja guru dikatakan baik jika ia mampu melaksanakan seluruh tugas pokoknya, seperti menyampaikan materi pelajaran dan menguasainya, membuat rencana pokok pembelajaran (RPP), membuat silabus, mengumpulkan bahan ajar, komitmen dengan sekolah dan tugasnya, disiplin, menjadi panutan bagi siswanya, jujur, tanggung jawab dan lain sebagainya. Kinerja guru adalah kunci penting berhasil tercapainya tujuan pendidikan. Jika kinerja guru baik maka hasilnya akan baik, begitupun sebaliknya.

⁶ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, “Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3,” 2003.

⁷ Pupuh Fathurrohman and Aa Suryana, *Guru Profesional* (Bandung: PT Refika Aditama, 2021), 20.

Kinerja guru yang optimal adalah harapan utama semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, walaupun pada fakta lapangan menunjukkan belum semua guru yang kinerjanya optimal.⁸

Pernyataan di atas juga mendukung hasil temuan peneliti pada saat melakukan penelitian yaitu belum semua guru yang ada di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya memiliki kinerja yang optimal, sehingga diperlukan bantuan dari kepala sekolah dalam bentuk supervisi agar dapat mengoptimalkan kinerja guru secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja guru diperlukan standar sebagai acuan perbandingan antara apa yang telah tercapai dengan apa yang diharapkan. Upaya pemerintah dalam hal ini adalah membuat standar kinerja guru sebagai bahan acuan untuk menilai keefektifan dan efisiennya kinerja guru pada kenyataannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Kinerja Guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional. Keempat kompetensi tersebut berkaitan dengan kinerja guru, maka untuk memiliki kinerja yang baik maka guru harus memiliki kompetensi yang baik.⁹

Aspek pendukung selain keempat potensi sebagai tolak ukur kinerja guru ialah kemampuan guru dalam memotivasi diri untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik serta memotivasi diri untuk selalu melakukan 5 perbaikan, perkembangan, serta inovasi dari waktu ke waktu. Kinerja guru merupakan bentuk nyata dari kompetensi guru serta kemampuannya untuk selalu melakukan evaluasi serta inovasi untuk mengerjakan tugas

⁸ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2020), 253.

⁹ Pupuh Fathurrohman and Aa Suryana, *Guru Profesional*, 45.

secara baik. Hakikatnya, kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kualitas dirinya dan kompetensi yang dimiliki guru dalam bidang yang digelutinya.¹⁰

Dalam skripsi yang membahas pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, terdapat beberapa problematika yang melatarbelakangi penelitian tersebut. Beberapa masalah yang diidentifikasi dalam penelitian tersebut antara lain pelaksanaan supervisi yang belum optimal, karena kepala sekolah kurang memahami teknik dan strategi supervisi yang efektif.

Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas supervisi kepala sekolah agar dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja guru.¹¹ Keterkaitan antara supervisi terhadap kinerja guru telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Dewi Istiana menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif terhadap profesionalitas mengajar guru di SDIT Cahaya Bangsa Mijen Semarang.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah yang diuraikan dalam pertanyaan sebagai berikut:

¹⁰ Leniwati and Yasir Arafat, “Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru,” *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.2, no. 01 (June 2020): 106.

¹¹ Himmatulhaq Aidi, “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 09 CIREBON” (Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah, 2021), 75.

Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa bermanfaat memberi sumbangan ilmiah bagi pihak-pihak akademik dan dapat menjadi sumber bacaan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menambah pengetahuan bagi peneliti, membantu memecahkan masalah dan mengantisipasi dalam Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya . Dan juga berguna untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

E. Keaslian Penelitian

- 1. Fajriani Nurdin, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep” Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2017.**

Penelitian oleh Fajriani Nurdin menggunakan teori dari K. Permadi, dan E. Mulyasa, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Ngalim Purwanto, Ali Imron, dan Supardi. Metode penelitian yang digunakan oleh Fajriani Nurdin memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi penelitian Fajriani Nurdin bertempat di SD Negeri 33/5 Mattoangin, sedangkan penelitian ini bertempat di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Fokus Penelitian Fajriani Nurdin berfokus pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Hasil penelitian Fajriani Nurdin menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis deskriptif pola kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru SD Negeri 33/5 Mattoangin. Kemudian berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotetis menunjukkan bahwa tida ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep.

2. Arif Rahman, “Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Belajar Peserta Didik Kelas Xi Ipa I Sma Negeri 11 Makasar” Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, 2017.

Penelitian oleh Arif Rahman menggunakan teori Syafie, Wahjosumidjo, Massi dan Douglas, sedangkan penelitian ini menggunakan teori Ngalim Purwanto, Ali Imron, dan Supardi.

Jenis penelitian yang digunakan oleh Arif Rahman memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian Arif Rahman bertempat di SMA Negeri 11 Makasar, sedangkan penelitian ini bertempat di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Penelitian Arif Rahman berfokus pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi belajar siswa, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

Hasil penelitian Arif Rahman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri 11 Makasar dengan motivasi belajar peserta didik kelas XI IPA I.

3. Dewi Istiana “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Profesionalitas Mengajar Guru Di Sdit Cahaya Bangsa Mijen Semarang” Fakultas Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang, 2011.

Penelitian oleh Dewi Istiana menggunakan teori Prajudi Atmosudirdjo, Hoy, dan Miskel sedangkan penelitian ini menggunakan teori Hamzah B. Uno, Husaini Usman, dan Sarlito Wirawan Sarwono.

Metode penelitian yang digunakan oleh Dewi Istiana dalam penelitiannya memiliki kesamaan dengan jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian Dewi Istiana bertempat di SDIT Cahaya Bangsa Mijen, sedangkan penelitian ini bertempat di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Penelitian Dewi Istiana berfokus pada hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan profesionalitas mengajar guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Hasil penelitian Dewi Istiana menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang positif terhadap profesionalitas mengajar guru di SDIT Cahaya Bangsa Mijen Semarang.

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti akan memberikan gambaran yang jelas untuk mempermudah pembaca memahami isi penelitian. Peneliti akan menguraikan sistematika pembahasan proposal penelitian ini dengan sebagai berikut:

Bab satu merupakan pendahuluan yang memuat latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, definisi koseptual, dan keaslian penelitian yang dibuktikan dengan

adanya perbandingan antara penelitian terdahulu dan sistematika pembahasannya.

Bab dua merupakan kajian teori yang memaparkan landasan teori yang digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Peneliti akan menguraikan landasan teoritis, hasil dari konseptualisasi Variabel X, konseptualisasi variabel Y, pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dan hipotesis.

Bab tiga merupakan metode penelitian yang membahas mengenai jenis penelitian, lokasi, waktu penelitian, sumber data, keabsahan data, teknik pengumpulan data, dan prosedur analisis data.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Ada banyak pengertian yang mendeskripsikan mengenai kinerja guru. Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yakni work performance/job performance. Kinerja dalam bahasa Indonesia sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang di dasari oleh pengetahuan, motivasi, sikap dan keterampilan yang dimilikinya.¹² Kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang atas pencapaian target kerjanya dalam suatu lingkup pekerjaan yang membutuhkan kompetensi tertentu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja. Secara terminologi menurut Nawawi pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³ Jadi kinerja juga dapat diartikan sebagai keterampilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang sudah jadi kewenangannya.

¹² Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Prenamedia Group, 2016), 69.

¹³ Pupuh Fathurrohman and Aa Suryana, *Guru Profesional*, 27.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan Permeneq PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.¹⁴ Guru memiliki tugas pokok yaitu memberikan pemahaman kepada peserta didik berdasarkan kompetensi yang ia miliki. Tugas yang mampu diselesaikan dengan baik oleh guru merupakan gambaran kinerja yang baik.

Sejalan dengan pendapat di atas, kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.¹⁵ Inti dari proses pendidikan berlangsung di kelas yang terdiri dari interaksi antara guru dan peserta didik. Oleh sebab itu, peran guru sangatlah penting dalam menentukan ketercapaiannya tujuan pendidikan. Kinerja guru menurut Depdiknas adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi

¹⁴ Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen, Dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 10.

¹⁵ Darmawati, "Pengaruh Supervsi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor," *Jurnal Governansi* Vol. 1 (2015): 16.

hasil pembelajaran. Sejalan dengan itu kinerja guru menurut Supardi merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.¹⁶ Kinerja guru tidak terbatas hanya sekedar menjalankan tugas mengajar di kelas saja tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik yang berada dibawah naungan bimbingannya. Kinerja guru memiliki kriteria tertentu untuk mencapai kualitas yang diinginkan. Kriteria yang dimaksud berkaitan dengan standar kompetensi yang harus dipenuhi seorang guru. Kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi setelah menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dengan menghasilkan sesuatu yang berkualitas baik yang bersifat fisik atau nonfisik yang sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditentukan dan didasari oleh pengetahuan, sikap, motivasi, dan keterampilan. Kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja guru atas tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada guru dan menghasilkan kualitas yang baik sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan dan didasari oleh pengetahuan, sikap, motivasi, dan

¹⁶ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2021), 54.

keterampilan. Salah satu indikasi keberhasilan guru dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya ialah peserta didik yang telah dibimbingnya memiliki prestasi dan mampu bersaing dengan peserta didik dari sekolah lain.

2. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Untuk mencapai hasil atau tujuan yang maksimal perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang rendah akan berdampak pada tujuan utama sekolah, karena guru merupakan faktor penting dalam proses utama sistem pendidikan yaitu pada proses kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu perlu adanya usaha beberapa pihak untuk meningkatkan kinerja guru demi tercapainya tujuan sekolah. Pemerintah memiliki andil besar dalam meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu pemerintah terus mengupayakan berbagai hal untuk memaksimalkan kompetensi guru agar guru memiliki kinerja yang baik. Upaya tersebut diantaranya yaitu mengeluarkan regulasi yang berisi tentang kewajiban guru untuk menempuh pendidikan minimal strata satu seperti yang tertera pada UU No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, memberikan pelatihan untuk guru dalam rangka meningkatkan kinerja dan kompetensi guru, serta memberikan tunjangan sertifikasi untuk guru. Selain pemerintah, pihak yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja Guru ialah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin dalam lembaga pendidikan yang harus bertanggung jawab atas kinerja bawahannya, yaitu para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

khususnya guru. Kepala sekolah bertugas untuk menggerakkan semua potensi sekolah demi tercapainya tujuan sekolah. Berikut contoh program dalam meningkatkan kinerja guru yang disusun oleh kepala sekolah:

- a. Kegiatan belajar mengajar di kelas, yang dilaksanakan dan dikontrol oleh wakil kurikulum
- b. Pertemuan ilmiah guru yang meliputi diskusi panelm seminar, konferensi, symposium, diskusi, academic workshop (lokakarya), dan seminar kolegial.
- c. Lomba kreativitas guru, dalam hal ini guru diikutsertakan dalam suatu lomba agar memperluas pengalaman dan meningkatkan kreativitasnya yang dapat diaplikasikan di sekolah
- d. Pelatihan. Sekolah mengirimkan guru pada kegiatan pelatihan, atau sekolah dapat menyelenggarakan sendiri kegiatan pelatihan untuk guru yang berkaitan dengan pendidikan dan tugasnya sebagai pendidik.
- e. Seminar motivasi. Guru dikirim untuk mengikuti seminar motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi guru.
- f. Musyawarah guru mata pelajaran(MGMP). Kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh guru dalam forum MGMP adalah: (1) pendalaman materi; (2) pembuatan perangkat kegiatan belajar mengajar; (3) peningkatan praktik kegiatan belajar mengajar; (4)

evaluasi pembelajaran. Kegiatan tersebut sangat menunjang kinerja guru di sekolah, terutama dalam bidang pengelolaan kelas.¹⁷

Demi tercapainya upaya-upaya guru dalam meningkatkan kinerja dan meningkatkan profesionalismenya, perlu adanya upaya dan dukungan dari pihak lain yang terkait dengan sekolah seperti kepala sekolah, pemerintah, komite sekolah, teman seprofesi dan lain-lain.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Malthis dan Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi.¹⁸

Sedangkan menurut Mulyasa sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal yaitu:

- a. Dorongan untuk bekerja,
- b. Tanggung jawab terhadap tugas,
- c. Minat terhadap tugas,
- d. Penghargaan terhadap tugas,

¹⁷ Ahmad Zubair, "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Manajer Pendidikan* Vol. 11 (2017): 307.

¹⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 136.

- e. Peluang untuk berkembang,
- f. Perhatian dari kepala sekolah,
- g. Hubungan interpersonal dengan sesama guru,
- h. MGMP dan KKG,
- i. Kelompok diskusi terbimbing serta
- j. Layanan perpustakaan.¹⁹

Selanjutnya pendapat lain juga dikemukakan oleh Surya tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilatabelakangi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Imbalan jasa,
- b. Rasa aman,
- c. Hubungan antar pribadi,
- d. Kondisi lingkungan kerja,
- e. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.²⁰

4. Indikator Kinerja Guru

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau

¹⁹ Mathis and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku ke 2, 2001), 82.

²⁰ E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 227.

proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dikelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan mediadan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua itu merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guruuuu secar optimal.

- 1) Pengelolaan kelas
- 2) Penggunaan media dan sumber belajar
- 3) Penggunaan metode pembelajaran

c. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan.²¹

B. Supervisi Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi

Supervisi ialah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.²²

²¹ Rusman, *Manajemen Kurikulum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 340–342.

²² B. Suryo Subroto, *Administrasi Pendidikan Di Sekolah* (Jakarta: Bina Aksara, 2019).

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan gur-guru dan sekolah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.²³

Secara terminologis, supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru. Terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sertasupervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.²⁴

Inspeksi berasal dari istilah bahasa belanda *inspectie*. Di dalam bahasa Inggris dikenal *inspection*. Kedua kata tersebut berarti pengawasan, yang terbatas kepada pengertian mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang telah diinstruksikan oleh atasannya, dan bukan berusaha membantuguru itu. Pelakunya disebut inspektur. Seringkali kedatangan seorang inspektur ke sekolah lebih banyak dirasakan oleh guru sebagai kedatangan seorang petugas yang ingin mencari kesalahan.

Dengan kesan seperti itu, apabila ada seorang inspektur datang, kepala sekolah maupun guru cenderung merasakan takut karena merasa akan dicari kesalahannya. Inspektur pendidikan bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap semua kegiatan sekolah,

²³ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Jakarta: Rosdakarya, 2020), 76.

²⁴ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 8.

mulai dari keberhasilan sekolah, masalah, ketatausahaan, masalah kemuridan, keuangan, dan sebagainya sampai kepada proses belajar-mengajar. Pada saat melakukan inspeksi, kegiatan inspektur ditekankan kepada usaha melihat kelemahan pelaksanaan sekolah untuk memberikan konduite guru atau kepala sekolah.²⁵

Istilah penilik dan pengawasan dilihat dari kegiatannya mempunyai pengertian yang sama, oleh karena itu dapat saling dipertukarkan (*interchangable*). Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992, Pasal 20 dibedakan istilah pengawas (yang dipakai untuk menunjukkan tugasnya pada jalur pendidikan sekolah) dan penilik (yang dipakai untuk menunjukan tugasnya pada jalur pendidikan luar sekolah).²⁶

Bahwa kegiatan supervisi pengajaran ditujukan untuk perbaikan pengajaran. Perbaikan itu dilakukan melalui peningkatan kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk memudahkan kita dalam memahami supervisi pengajaran, dalam buku ini pengertian supervisi dirumuskan secara sederhana, yaitu semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran.²⁷

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, perkataan supervisi belum begitu populer. Sejak zaman penjajahan Belanda hingga sekarang

²⁵ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), 231–233.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

orang lebih mengenal kata “inspeksi” dari pada supervisi. Pengertian “inspeksi” sebagai warisan pendidikan Belanda dulu, cenderung kepada pengawasan yang bersifat otokratis, yang berarti “mencari kesalahan-kesalahan guru dan kemudian menghukumnya”. Sedangkan supervisi mengandung pengertian yang lebih demokratis.

Supervisi bukan hanya mengawasi apakah para guru/pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru, bagaimana cara-cara memperbaiki proses belajar-mengajar.

Jadi, dalam kegiatan supervisi, guru-guru tidak dianggap sebagai pelaksana pasif, melainkan diperlakukan sebagai partner bekerja yang memiliki ide-ide, pendapat-pendapat, dan pengalaman-pengalaman yang perlu didengar dan dihargai serta diikutsertakan di dalam usaha-usaha perbaikan pendidikan. Sesuai dengan apa yang dikatakan oleh

Burton dalam bukunya, “*Supervision a social process*”, sebagai berikut: “*Supervision is an expert technical service primarily aimed at studying and improving co-operatively all factors which affect child growth and development*”.²⁸

2. Fungsi Dan Tujuan Supervisi

Seringkali orang sulit membedakan antara fungsi dengan tujuan.

Fungsi bertalian dengan badan atau organisasi secara keseluruhan.

²⁸ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 76–78.

Sementara itu tujuan adalah bertalian dengan kegunaan, yaitu digunakan untuk apa.

Adapun fungsi supervisi dalam pendidikan adalah mengacu kepada bagian dari pendidikan untuk keperluan tertentu, sedangkan tujuan supervisi adalah rincian dari apa yang patut dikerjakan dalam kegiatan supervisi. Dengan demikian fungsi supervisi adalah membantu sekolah menciptakan lulusan yang baik dalam kuantitas dan kualitas, serta membantu para guru agar bisa dan dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kondisi masyarakat tempat sekolah itu berada.

Ada sejumlah tujuan supervisi pendidikan seperti membantu guru mengembangkan profesinya, pribadinya, sosialnya, membantu kepala sekolah menyesuaikan program pendidikan dengan kondisi masyarakat setempat, dan ikut berjuang meningkatkan kuantitas dan kualitas lulusan.²⁹ Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut:³⁰

a. Dalam bidang kepemimpinan

Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.

b. Dalam hubungan kemanusiaan

Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang di hadapi

²⁹ Made Pidarta, *Supervisi Pendidikan Kontekstual* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 24.

³⁰ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 86–94.

anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh-tak acuh, pesimistis, dan sebagainya.

c. Dalam pembinaan proses kelompok

Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.

d. Dalam bidang administrasi personel

Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.³¹

e. Dalam bidang evaluasi

Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.³²

Jika fungsi-fungsi supervisi di atas benar-benar dikuasai dan dijalankan dengan sebaik-baiknya oleh setiap pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah terhadap para anggotanya, maka kelancaran jalannya sekolah atau lembaga dalam pencapaian tujuan pendidikan akan lebih terjamin.

3. Prinsip Supervisi

Supervisor pendidikan seharusnya memiliki program supervisi sebagai kegiatan wajib pada suatu lembaga pendidikan dalam periode tertentu. Supervisi pendidikan bersifat kontinu dan ada tindak lanjut dari

³¹ Ibid.

³² Ibid.

hasil supervisi yang kemudian dikembangkan untuk bahan evaluasi. Supervisi juga bersifat bimbingan, supervisor memberikan arahan dan bimbingan kepada objek supervisi. Oleh sebab itu supervisi harus berdasar pada prinsip-prinsip yang dipegang teguh agar terlaksana dengan baik.

Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah menyebutkan terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam melakukan supervisi pendidikan, yaitu:³³

- a. Ilmiah (scientific), dimana dalam melaksanakan supervisi secara ilmiah, hal ini berarti pelaksanaannya harus: (a) sistematis, teratur, terprogram, dan terus-menerus, (b) objektif, berdasarkan pada data dan pengetahuan, (c) menggunakan instrumen (alat) yang dapat memberikan data/pengetahuan akurat, dapat dianalisis dan dapat mengukur ataupun menilai terhadap pelaksanaan proses pembelajaran.
- b. Demokrasi, dalam pelaksanaan supervisi hendaknya menjunjung tinggi asas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta menghargai dan sanggup menerima pendapat orang lain.
- c. Kooperatif, dalam melaksanakan supervisi hendaknya dapat mengembangkan usaha bersama untuk situasi pembelajaran yang lebih baik.

³³ Supardi, *Kinerja Guru*, 86–87.

- d. Konstruktif dan kreatif, dalam pelaksanaan supervisi hendaknya dapat membina inisiatif guru serta mendorong untuk aktif dalam menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik.

Berbeda dengan Supardi, menurut Soebagyo supervisi di tingkat sekolah hendaknya mengacu pada prinsip-prinsip berikut: 1) mengarah pada upaya peningkatan kinerja guru; 2) merupakan fungsi dari karakteristik individual guru; 3) meliputi aspek sikap, keinginan, kemampuan, motivasi; dan 4) mendayagunakan kekuatan lingkungan. Menurutnya supervisi adalah upaya membantu dan melayani guru, melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan guru.³⁴ Prinsip mendasar supervisi di sekolah yaitu untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar. Hal-hal yang melibatkan guru dalam kegiatan belajar mengajar menjadi prinsip dasar dalam melaksanakan supervisi.

Pelaksanaan supervisi pendidikan harus berdasarkan prinsip-prinsip tersebut agar berjalan secara efektif dan efisien. Prinsip-prinsip ini harus dipegang teguh oleh kepala sekolah terutama prinsip demokrasi, salah satunya untuk menghindari dari sikap otoriter dalam pelaksanaan supervisi.

³⁴ Soebagyo Brotsedjati, "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sukaharjo," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 18 (2012): 230.

4. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Pemimpin dalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab atas seluruh aspek kegiatan di sekolah, juga bertanggung jawab terhadap kinerja para staf pendidik dan staf lainnya. Peran kepala sekolah dalam keberlangsungan proses pendidikan sangatlah besar. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki sikap kepemimpinan yang inovatif, visioner, dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap lembaga pendidikan yang dikelolanya khususnya pada proses pendidikan yang berlangsung. Salah satu peran dan tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan.

Pengawasan dan pengendalian ini merupakan control agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan, juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah para tenaga pendidik tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.³⁵ Supervisi dilaksanakan dengan tujuan utama agar proses kegiatan dan proses kinerja seluruh aspek sekolah tetap kondisional, sesuai dengan perencanaan dan tetap memegang teguh aturan yang berlaku sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk upaya meningkatkan mutu kependidikan di sekolah, maka kepala sekolah harus

³⁵ Kompri, *Manajemen Sekolah (Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 263–264.

mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi secara professional, melakukan analisis terhadap kinerja guru secara objektif dan memberikan masukan atau rekomendasi bagi pengembangan kegiatan belajar-mengajar ke depan.³⁶

Pelaksanaan supervisi dan bimbingan kepala sekolah menempatkan peran sebagai mitra kerja terhadap guru tetapi tetap bersikap objektif dalam menilai. Selain menjadi mitra kerja yang baik, kepala sekolah sebagai supervisor dituntut untuk mampu bertindak sebagai peneliti, dalam arti dapat mengumpulkan data yang akurat tentang proses belajar-mengajar, menganalisisnya dan selanjutnya menarik kesimpulan.³⁷

Pengumpulan data yang dimaksud adalah melihat fakta lapangannya lalu merapihkan data yang diteliti dan menjadikannya sebuah dokumen untuk dianalisis. Analisis hasil pengumpulan data dilakukan untuk menilai sudah tercapai atau belum tujuan utama, lalu dari hasil analisis ditarik kesimpulannya yang dijadikan patokan dalam pengambilan keputusan kedepannya. Supervisi kepala sekolah menjadi dasar atau landasan kegiatan pengawasan professional guru, sehingga guru menjadi lebih mampu dalam menangani tugas pokok membelajarkan peserta didiknya. Berupa perangkat program dan prosedur kegiatan di sekolah yang

³⁶ Darmawati, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor," 16.

³⁷ Soebagyo Brotosedjati, "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sukaharjo," 230.

ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pembelajaran yang dilakukan guru.³⁸

Adanya pengawasan terhadap kinerjanya sebagai guru, guru jadi termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya secara maksimal dan berkualitas. Sebagai pemimpin dalam instansi pendidikan, kepala sekolah berfungsi menggerakkan semua potensi sekolah, khususnya tenaga guru dan tenaga kependidikan sebagai pencapaian tujuan sekolah.³⁹ Pada hakikatnya, proses pendidikan terjadi di dalam kelas yaitu saat kegiatan belajar mengajar. Guru adalah penanggung jawab efektif atau tidaknya situasi belajar mengajar. Kepala sekolah perlu memperhatikan guru, memberi arahan dan bimbingan serta melayani dan menyediakan apa yang menjadi kebutuhannya.

Kepala sekolah juga dituntut mampu mengembangkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar agar tercapainya tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepala sekolah juga memiliki tugas untuk mengawasi kinerja pegawai sekolah, agar tetap pada aturan standar kinerja. Sebagai supervisor, kepala sekolah diharapkan mampu bertindak sebagai konsultan dan fasilitator yang memahami kebutuhan guru dan mampu memberikan alternative pemenuhannya. Kepala sekolah juga diharapkan dapat memotivasi guru-guru agar lebih kreatif dan inovatif. Melalui pendekatan persuasive kepala sekolah berupaya mendorong serta menumbuhkan

³⁸ Erni Agustina Suwartini, "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan," *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 24 (2017): 64.

³⁹ Ahmad Susanto, *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, 76.

kepercayaan, disiplin, dan tanggung jawab kepada guru untuk melaksanakan upaya peningkatan dan penyempurnaan proses belajar-mengajar.⁴⁰ Supervisi tidak hanya sebatas mengawasi tapi bagaimana kepala sekolah juga memiliki sikap inisiatif dan solutif atas pemecahan masalah yang dihadapi guru.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berlangsung di sekolah seperti administrasi sekolah, kegiatan pembelajaran, pembinaan dan pelatihan tenaga kependidikan, kegiatan pemberdayaan sarana dan prasarana sampai proses merumuskan kurikulum dan lain-lain. Kegiatan utama yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah yakni kegiatan belajar mengajar, oleh sebab itu segala bentuk tugas dan tanggung jawab kepala sekolah bermuara pada keefektifan kegiatan belajar mengajar. Dalam supervisi guru mendapatkan bantuan untuk meningkatkan kinerjanya. Bantuan yang diberikan supervisor dapat berupa saran-saran untuk memperbaiki proses belajar mengajar, dapat juga berbentuk referensi agar dapat mengembangkan kreatifitas guru dalam mengajar. Dengan begitu tujuan pembelajaran menjadi lebih mudah untuk dicapai. Hal seperti ini menuntut peran serta kepala sekolah agar dapat melaksanakan supervisi akademik dengan baik.

⁴⁰ Soebagyo Brotosedjati, "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sukaharjo," 230.

5. Indikator Supervisi Kepala Sekolah

Terdapat tiga indikator dalam melakukan supervisi kepala sekolah, yaitu:

- a. Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah
- b. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah
- c. Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi Kepala Sekolah.⁴¹

C. Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

Pada sistem pendidikan, figur seorang guru adalah komponen utama diantara komponen lainnya. Guru adalah salah satu komponen sumber daya manusia yang bersama komponen lainnya harus bersinergi dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang jauh lebih baik.⁴² Guru sangat menentukan ukuran maju atau mundurnya kualitas pendidikan pada suatu Negara, karena guru berperan langsung dalam proses pendidikan di sekolah yaitu tugas utama guru ialah memberikan pengajaran pada kegiatan belajar mengajar yang merupakan proses inti dari Pendidikan. Dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen “Guru dalam pendidikan adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik”.⁴³ Peran guru sangatlah luas, fleksibel sesuai dengan keadaan dan situasi serta kompleks.

⁴¹ Supardi, *Kinerja Guru*, 47.

⁴² Pupuh Fathurrohman and Aa Suryana, *Guru Profesional*, 25.

⁴³ Ibid., 13.

Guru yang professional ialah yang mampu menjalankan perannya dengan sangat baik sesuai kebutuhan yang ada pada sekolah.

Pada proses kegiatan pembelajaran, guru berinteraksi secara langsung dengan sasaran pendidikan yaitu siswa. Guru memberikan secara eksklusif ilmu pengetahuan dan keterampilan. Guru melaksanakan pembelajaran bertujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran siswa, dan juga memastikan pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan, sehingga siswa dapat memahami materi pelajaran yang telah diajarkan oleh guru dan juga siswa diharapkan dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari kegiatan belajar mengajar tersebut dalam kehidupan masyarakat. Tugas seorang guru professional adalah berusaha menjadikan peserta didiknya mendapatkan perkembangan diri pada tiap waktunya, perkembangan kognitif (pengetahuan), afektif (sikap) dan perkembangan psikomotorik (keterampilan) pada tiap muridnya.

Untuk mengukur kinerja guru diperlukan standar sebagai acuan perbandingan antara apa yang telah tercapai dengan apa yang diharapkan. Upaya pemerintah dalam hal ini adalah membuat standar kinerja guru sebagai bahan acuan untuk menilai keefektifan dan efisiennya kinerja guru pada kenyataannya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, Kinerja Guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional. Keempat

kompetensi tersebut berkaitan dengan kinerja guru, maka untuk memiliki kinerja yang baik maka guru harus memiliki kompetensi yang baik.

Aspek pendukung selain keempat potensi sebagai tolak ukur kinerja guru ialah kemampuan guru dalam memotivasi diri untuk menuntaskan pekerjaan dengan baik serta memotivasi diri untuk selalu melakukan 5 perbaikan, perkembangan, serta inovasi dari waktu ke waktu. Kinerja guru merupakan bentuk nyata dari kompetensi guru serta kemampuannya untuk selalu melakukan evaluasi serta inovasi untuk mengerjakan tugas secara baik. Hakikatnya, kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kualitas dirinya dan kompetensi yang dimiliki guru dalam bidang yang digelutinya. Namun, masih banyak guru yang motivasi mengajarnya rendah akibat kurangnya penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah, komite sekolah bahkan murid atau kecilnya tunjangan guru terutama guru honorer.

Masalah lainnya, masih banyak guru kurang kreatif dalam membuat alat atau media pembelajaran yang berpengaruh terhadap rendahnya kefahaman peserta didik pada materi yang diajarkan. Guru kurang variatif dalam menggunakan metode pengajaran yang diberikan, rata-rata guru masih menggunakan metode ceramah dalam proses pembelajaran di kelas, memberikan sebuah materi lalu memberi tugas tanpa dilakukan adanya pendalaman materi dengan cara diskusi. Pada kenyataannya, masalah demikian dapat diatasi melalui campur tangan banyak pihak. Pemerintah dan kepala sekolah harusnya berkolaborasi, bersinergi, bekerjasama untuk mengatasi berbagai problematika yang terjadi pada guru terutama berkaitan dengan

kinerja guru. Pemerintah telah membuat kebijakan manajemen berbasis sekolah. Artinya kendali sekolah ada pada tangan kepala sekolah untuk melakukan inovasi sesuai dengan potensi dan kekurangan yang dimiliki sekolah masing-masing. Oleh sebab itu, peran kepala sekolah dalam menunjang kualitas kinerja guru sangatlah diperlukan. Kepala sekolah sebagai pemimpin, memiliki dedikasi tinggi dan tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas bawahannya, yaitu guru dan peserta didik.

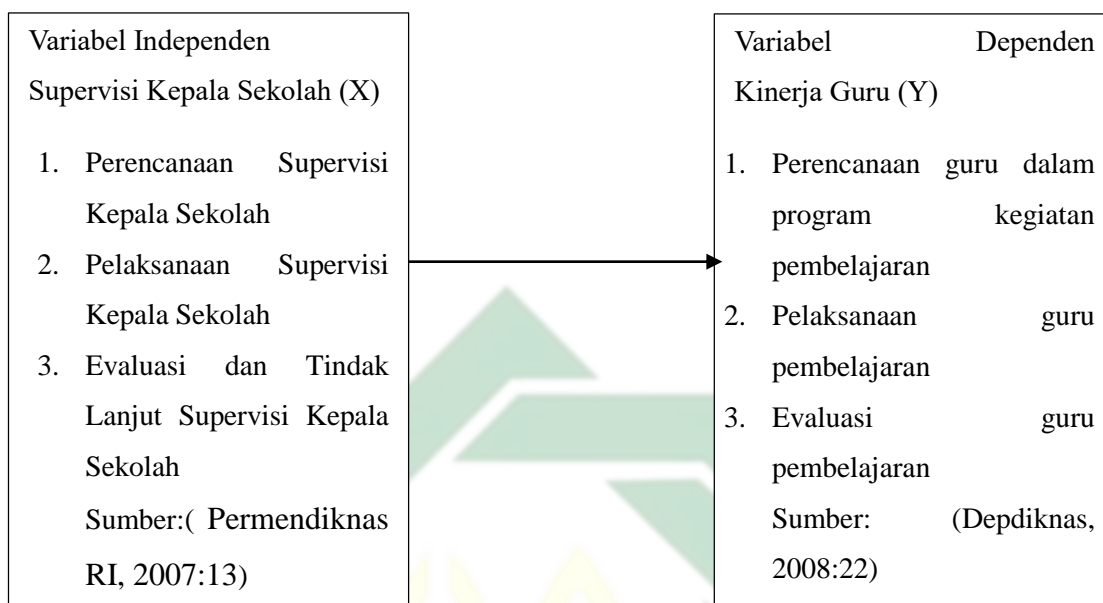
Peran kepala sekolah sangat besar dan berpengaruh untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Salah satu fungsi utama kepala sekolah adalah supervisor yaitu membina, melatih, mendidik, mengawasi, menilai, dan memberikan contoh kerja terbaik bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya.⁴⁴ Program supervisi akademik akan terus mengevaluasi dan mampu meningkatkan kinerja guru jika dilakukan secara konsisten dan serius oleh kepala sekolah. Guru akan merasa termotivasi jika dilakukan pengawasan yang ketat dan akan meningkatkan kualitas dirinya secara bertahap.

D. Landasan Teoritis

Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Agar mempermudah analisis pada penelitian ini, maka dibuatlah landasan teoritis sebagai berikut:

⁴⁴ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, 253.

Gambar 2.1. Kerangka Teoritis



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara dari satu variabel dengan variabel lainnya pada suatu penelitian yang dilakukan. Menurut Nasution dalam Nuryadi, hipotesis yaitu pernyataan sementara yang menjadikan dugaan mengenai apa saja yang sedang diamati oleh seorang peneliti dalam usaha untuk memahami penelitiannya. Hipotesis yang baik dapat menggambarkan hubungan antar variabel dan memberi petunjuk dalam perjuan hubungan tersebut. Perumusan hipotesis dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukannya pengumpulan data. Dalam hal ini disebut hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesis nol (H_0). Dijelaskan bahwasannya hipotesis alternatif (H_a) adalah adanya pengaruh antara variabel X dan Y. sedangkan hipotesis nol (H_0) adalah tidak adanya pengaruh dari variabel X dan Y.

Dapat diketahui bahwasannya hipotesis statistik pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_a diterima apabila:

- a. Supervisi Kepala Sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

H_0 ditolak apabila:

- b. Supervisi Kepala Sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan peneliti gunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang lebih fokus terhadap data-data yang bersifat numerical (angka) yang kemudian diolah dengan metode statistika. Dengan menggunakan pendekatan ini maka akan diperoleh signifikansi pengaruh antar variabel.⁴⁵

A. Variabel Dan Definisi Operasional

1. Variabel

Menurut Sugiyono dalam bukunya menjelaskan bahwa variabel penelitian merupakan sebuah penarikan kesimpulan dari segala macam informasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari.⁴⁶

Berdasarkan pengertian diatas penelitian ini memiliki dua variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang memengaruhi adanya perubahan atau timbulnya variabel dependen.⁴⁷ Supervisi Kepala Sekolah merupakan variabel independen pada penelitian ini.

⁴⁵ Saiful Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011).

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2006), 38.

⁴⁷ Ibid., 39.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi karena adanya variabel independen.⁴⁸ Kinerja guru merupakan variabel dependen pada penelitian ini.

2. Definisi Operasional

a. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan gur-guru dan sekolah lainnya didalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan.⁴⁹

Secara terminologis, supervisi pembelajaran sering diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru. Terutama bantuan yang berwujud layanan profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.⁵⁰

Inspeksi berasal dari istilah bahasa belanda *inspectie*. Di dalam bahasa Inggris dikenal *inspection*. Kedua kata tersebut berarti pengawasan, yang terbatas kepada pengertian mengawasi apakah bawahan (dalam hal ini guru) menjalankan apa yang telah diinstruksikan oleh atasannya, dan bukan berusaha membantu guru itu. Pelakunya disebut inspektur. Seringkali kedatangan

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, 76.

⁵⁰ Ali Imron, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, 8.

seorang inspektur ke sekolah lebih banyak dirasakan oleh guru sebagai kedatangan seorang petugas yang ingin mencari kesalahan.

Terdapat tiga indikator dalam melakukan supervisi kepala sekolah, yaitu:

- a. Perencanaan Supervisi Kepala Sekolah
- b. Pelaksanaan Supervisi Kepala Sekolah
- c. Evaluasi dan Tindak Lanjut Supervisi Kepala Sekolah

b. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, kinerja guru meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.⁵¹ Guru memiliki tugas pokok yaitu memberikan pemahaman kepada peserta didik berdasarkan kompetensi yang ia miliki. Tugas yang mampu diselesaikan dengan baik oleh guru merupakan gambaran kinerja yang baik.

Sejalan dengan pendapat di atas, kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam

⁵¹ Abd. Majid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen, Dan Motivasi Kerja*, 10.

melaksanakan tugas sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.⁵² Inti dari proses pendidikan berlangsung di kelas yang terdiri dari interaksi antara guru dan peserta didik. Oleh sebab itu, peran guru sangatlah penting dalam menentukan ketercapaiannya tujuan pendidikan. Kinerja guru menurut Depdiknas adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran.

Adapun indikator dalam kinerja guru yakni:

- a. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Evaluasi/ penilaian pembelajaran

⁵² Darmawati, "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor," 16.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang ingin atau akan diteliti.⁵³

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek untuk diteliti.⁵⁴

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dalam pengambilan sampel. Sampling jenuh adalah teknik pengampilan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah guru yang akan diteliti relative sedikit, yakni sebanyak 38 orang.

C. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti menggunakan beberapa metode dalam penelitian ini, yaitu:⁵⁵

1. Angket atau Kuisisioner

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan terkait hal yang akan diteliti kepada responden. Objek pemberian angket pada penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang berjumlah 38 orang. Peneliti akan memberikan angket kepada responden untuk mendapatkan informasi yang

⁵³ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 155.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 164.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 164.

dibutuhkan mengenai pengaruh kompensasi non finansial terhadap motivasi guru.

Pengukuran terhadap jawaban responden yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang setiap pernyataan dari responden akan diberi nilai 4 (empat) tingkatan seperti sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Cukup Setuju	2
Tidak Setuju	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu hal yang perlu dilakukan dalam penelitian, kemudian Studi dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari proses pengisian angket dan observasi. Arsip-arsip, gambar atau foto dan catatan lain terkait penelitian dapat dijadikan sebagai dokumentasi. Hasil dari wawancara, dan dokumentasi akan peneliti jadikan sebagai data deskriptif pendukung dari objek penelitian.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengukur tingkat kevalidan data yang diperoleh dari kuisisioner yang telah diberikan kepada responden. Uji validitas merupakan alat pengukur untuk mengukur sesuatu yang harus diukur, sehingga kuisisioner yang digunakan sebagai alat pengukur dalam

suatu penelitian maka perlu diuji validitasnya. Adapun kriteria kevalidannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika kriteria nilai r hitung $>$ r tabel, maka penelitian dapat dikategorikan valid.
- 2) Apabila sebaliknya, r hitung $<$ r tabel, maka penelitian dapat dikategorikan tidak valid.⁵⁶

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap kuisisioner yang diajukan stabil dari waktu ke waktu.⁵⁷ Teknik *Alpha cronbach* digunakan untuk menguji realibitas dalam penelitian ini. Untuk menguji realibitas tes yang memiliki pilihan ‘ya’ atau tidak’ ataupun ‘benar’ atau ‘salah’ peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai *alpha* lebih besar dari pada r kritis *product moment*.⁵⁸

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas Data

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui variabel dan model regresi yang terjadi kesalahan. Agar bebas uji multikolinieritas,

⁵⁶ Suparmi dan Vicy Septiawan, “Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran,” *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol. 8, No. 1 (2019): 60.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS* (Jakarta: Buku Kita, 2009).

heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji normalitas yakni alat untuk mengetahui bahwasannya data yang berdistribusi normal atau tidak.⁵⁹ Untuk dapat mengetahui hasil distribusi yang normal maka memakai *kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi normal
- Jika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi tidak normal.

2. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk menentukan apakah data memiliki korelasi linier. Persyaratan data yang diperiksa dengan analisis regresi linier secara langsung ialah data yang berkorelasi linier. Apabila $p > 0,05$ disebut adanya hubungan linier antar variable. Oleh karena itu, uji linieritas dengan bantuan SPSS 25 diperlukan sebagai pengamatan.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk menjawab rumusan masalah tentang pengaruh manajemen pemasaran Pendidikan berbasis media sosial terhadap peningkatan peserta didik baru, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh suatu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Analisis regresi linier juga dapat

⁵⁹ Angrita Denziana, Indrayenti, and Ferdinan Fatah, "Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic Factors Againts Stock Return," *JURNAL Akuntansi & Keuangan* Vol. 5, No. 2 (September 2, 2014): 29–31.

digunakan untuk mengetahui linieritas variabel terikat dan variabel bebasnya. Sedangkan rumus analisis regresi liniernya adalah sebagaimana berikut:

$$4. Y' = a + bx$$

Keterangan:

Y': Variabel Dependent

X: Nilai tertentu pada subyek variabel independent

a: Konstanta

b: koefisien regresi

Rumus tersebut peneliti gunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variable X (kompensasi non finansial) dan variable Y (motivasi guru).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian merupakan pedoman atau alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih kompleks dan hasilnya dapat dicerna dengan mudah, dalam artian lebih cermat, spesifik, sistematis sehingga mudah diolah datanya.⁴⁹ Menyusun instrumen dilakukan dengan menentukan variabel yang akan diselidiki, setelah itu diberikan definisi operasional dan ditentukan parameter yang akan diukur. Indikator tersebut diubah menjadi pertanyaan atau pernyataan, sehingga diperlukan tabel instrumen untuk menyusun instrumen tersebut. Skala Likert digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini. Skala Likert adalah jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel yang sedang dipelajari, seperti

sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang sedang diteliti. Skala likert terdiri dari dua bentuk yakni daftar periksa dan pilihan ganda. Pilihan jawaban dalam skala likert terdiri dari 4 item antara lain setuju, sangat setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk analisis data kuantitatif, tanggapan diproses sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala Likert

SKALA LIKERT	
Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Adapun *Blueprint* kuesioner Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya yang disajikan, sebagai berikut :

Tabel 3.2 Blueprint Kuesioner Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

No	Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal
1.	Pengaruh Supervisi (Permendiknas RI, 2007:13)	Perencanaan Program Supervisi	Menyusun Perencanaan supervisi	1,2,3
			Menyusun prosedur supervisi	4,5 6
			Mengorganisasikan kegiatan supervisi	7 8
		Pelaksanaan Supervisi	Melaksanakan kunjungan kelas	9,10
			Mewawancarai guru terkait dengan kinerja guru	11,12 13
			Mengadakan rapat atau disuksi bersama guru	14, 15, 16
		Tindak Lanjut Hasil Supervisi	Mengevaluasi hasil supervisi	17, 18

			Menindaklanjuti hasil supervisi	19, 20
Jumlah Soal				20

No	Variabel	Aspek	Indikator	Butir Soal
2.	Kinerja Guru (Depdiknas, 2008:22)	Pengembangan Program	Menyusun Program Tahunan	1, 2
			Menyusun Program Semester	3,4
			Menyusun Silabus	5,6
			Menyusun RPP	7,8
		Pelaksanaan Pembelajaran	Membuka Pembelajaran	9,10
			Melaksanakan Kegiatan Inti	11,12
			Menutup Pembelajaran	13,14
		Evaluasi Pembelajaran	Menyusun Instrumen Evaluasi Proses	15,16
			Menyusun Instrumen Evaluasi Hasil	17,18
		Pelaksanaan Kegiatan Perbaikan Program Pembelajaran	Melaksanakan Remedial dan Pengayaan	19,20
Memberikan Tugas Mandiri dan Terstruktur	21,22			
Jumlah Soal				22

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Profil Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMA Muhammadiyah 3
- b. Nomor Statistik Sekolah (NSS) * : 3 0 4 0 5 6 0 1 0 5 3
- c. Nomor Data Sekolah (NDS) * : 3 0 0 5 3 0 1 1 0 3
- d. NPSN : 2 0 5 3 2 1 6 2
- e. Alamat : Jl. Gadung III/7 Kelurahan : Jagir Kecamatan :
Wonokromo Kota : Surabaya Propinsi : Jawa Timur Kode Pos : 6 0
2 4 4 Telepon : (031) 8415280 Fax : (031) 8415280
- f. Status Sekolah : Swasta
- g. Tahun Berdiri : 30 April 1978
- h. Waktu KBM : Pagi
- i. Bangunan Sekolah : Milik Sendiri
- j. Luas Tanah Sekolah : 2600 m²
- k. Luas Bangunan Sekolah : 1700 m²
- l. Nama Yayasan : Muhammadiyah
- m. Alamat Yayasan : Jl. Kertomenanggal IV/1 Surabaya
- n. Tanggal dan Nomor Akte Yayasan : 24 Juli 1974
- o. Status Akreditasi : Terakreditasi "A"

2. Sejarah Berdirinya

SMA Muhammadiyah 3 Surabaya berdiri pada tahun 1978, berdirinya SMA ini terinspirasi dari keinginan para pengelola SMP Muhammadiyah 4 Surabaya yang telah lebih awal berdiri. SMP inilah yang sebenarnya menjadi cikal bakal berdirinya SMA Muhammadiyah 3 Surabaya. Pada awalnya keinginan untuk mendirikan sekolah mengalami suatu dilema, disatu sisi ingin mendirikan sekolah umum disisi lain mendirikan sekolah kejuruan. Akhirnya pada tahun 1978 berkat upaya keras para tokoh – tokoh pengelola SMP dan didukung oleh yayasan muhammadiyah berdirilah sekolah yang diberi nama dengan SMA Muhammadiyah 3 Surabaya dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Waktu itu pemerintah menganjurkan mendirikan sekolah Sekolah Menengah Atas.
- b. Pihak sekolah bermaksud untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan siap pakai. 52
- c. Membantu program pemerintah dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.
- d. Sebagai sarana untuk menjalankan dakwah islamiyah, sesuai dengan amal usaha Muhammadiyah

3. Deskripsi Subjek

Penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya, yang beralamatkan di Jalan Gadung III/7, Jagir Kecamatan Wonokromo, Surabaya. Adapun visi pada sekolah ini adalah berpribadi muslim, unggul

dalam IPTEKS, berpikir global, berwawasan ke masa depan. Sedangkan misinya yakni (1) Menyusun KTSP tahun 2013 sesuai dengan SNP (2) Melaksanakan pembelajaran yang disiplin dan inovatif (3) Melaksanakan pengembangan pembelajaran bidang akademis (4) Melaksanakan pengembangan bidang pembelajaran non akademis (5) Melaksanakan pelatihan kompetensi pendidik (6) Melaksanakan pelatihan kompetensi tenaga kependidikan (7) Mewujudkan ruang penunjang pembelajaran akademik e-learning (8) Melaksanakan pengembangan pengelolaan administrasi sekolah (9) Mengelola pengembangan dana Bantuan Operasional Pendidikan (10) Mengelola pengembangan dana penggalangan partisipasi (11) Melaksanakan sistem penilaian proses (otentik assesmen) (12) Melaksanakan pembiasaan melakukan 3S (13) Melaksanakan pengembangan penghijaun sekolah(14) Melaksanakan pengolahan limbah 3R.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di SMA Muhammadiyah yang berjumlah 38 orang.

4. Karakteristik Responden

Kuesioner ini disebar pada tanggal 5-6 Juli 2023. Kuesioner kembali dan layak dilakukan analisis. Untuk karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin	
Laki-laki	13

Perempuan	25
Usia	
40-50	28
51-60	10

B. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas ialah suatu metode yang mengindikasikan sejauh mana sebuah instrumen dianggap valid. Uji ini digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner pada setiap variabel yang dilakukan dengan menggunakan r tabel. Adapun derajat kebebasan pada penelitian ini ($dk = n - 2$) yakni $dk = 38 - 2 = 36$, nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 10% atau 0,01 adalah sebesar 0,361. Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan tidak valid. Dengan menggunakan data penelitian yang telah diperoleh, dapat diberikan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	No.	r hitung	r tabel	Validitas
Kinerja Guru(Y)	Y1	0,478	0,361	Valid
	Y2	0,696	0,361	Valid
	Y3	0,714	0,361	Valid
	Y4	0,887	0,361	Valid
	Y5	0,765	0,361	Valid
	Y6	0,820	0,361	Valid
	Y7	0,801	0,361	Valid
	Y8	0,780	0,361	Valid
	Y9	0,821	0,361	Valid
	Y10	0,839	0,361	Valid
	Y11	0,736	0,361	Valid
	Y12	0,773	0,361	Valid
	Y13	0,836	0,361	Valid
	Y14	0,800	0,361	Valid
	Y15	0,674	0,361	Valid
	Y16	0,852	0,361	Valid

	Y17	0,771	0,361	Valid
	Y18	0,891	0,361	Valid
	Y19	0,764	0,361	Valid
	Y20	0,735	0,361	Valid
	Y21	0,842	0,361	Valid
	Y22	0,685	0,361	Valid
Supervisi Kepala Sekolah (X)	X1	0,671	0,361	Valid
	X2	0,481	0,361	Valid
	X3	0,626	0,361	Valid
	X4	0,654	0,361	Valid
	X5	0,803	0,361	Valid
	X6	0,779	0,361	Valid
	X7	0,819	0,361	Valid
	X8	0,820	0,361	Valid
	X9	0,779	0,361	Valid
	X10	0,824	0,361	Valid
	X11	0,850	0,361	Valid
	X12	0,766	0,361	Valid
	X13	0,804	0,361	Valid
	X14	0,843	0,361	Valid
	X15	0,890	0,361	Valid
	X16	0,681	0,361	Valid
	X17	0,841	0,361	Valid
	X18	0,744	0,361	Valid
	X19	0,866	0,361	Valid
	X20	0,734	0,361	Valid

Pada tabel di atas diperoleh r hitung $>$ r tabel yaitu 0,361. Maka dapat dilihat hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) terdapat 22 butir soal yang seluruhnya dinyatakan valid. Pada variabel supervisi kepala sekolah (X) dinyatakan 20 butir soal valid. Sehingga pada keseluruhan item kuesioner pada variabel menjadi 44 butir soal.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No.	Cronbach Alpha	Reabilitas
	Y1	0,907	Reliabel
	Y2	0,572	Reliabel
	Y3	0,628	Reliabel
	Y4	0,660	Reliabel

Kinerja Guru(Y)	Y5	0,681	Reliabel	
	Y6	0,678	Reliabel	
	Y7	0,668	Reliabel	
	Y8	0,621	Reliabel	
	Y9	0,568	Reliabel	
	Y10	0,702	Reliabel	
	Y11	0,727	Reliabel	
	Y12	0,711	Reliabel	
	Y13	0,681	Reliabel	
	Y14	0,718	Reliabel	
	Y15	0,727	Reliabel	
	Y16	0,770	Reliabel	
	Y17	0,571	Reliabel	
	Y18	0,678	Reliabel	
	Y19	0,730	Reliabel	
	Y20	0,711	Reliabel	
	Y21	0,626	Reliabel	
	Y22	0,614	Reliabel	
	Supervisi Kepala Sekolah (X)	X1	0,808	Reliabel
		X2	0,819	Reliabel
		X3	0,571	Reliabel
		X4	0,628	Reliabel
X5		0,651	Reliabel	
X6		0,678	Reliabel	
X7		0,674	Reliabel	
X8		0,668	Reliabel	
X9		0,621	Reliabel	
X10		0,568	Reliabel	
X11		0,691	Reliabel	
X12		0,723	Reliabel	
X13		0,702	Reliabel	
X14		0,682	Reliabel	
X15		0,674	Reliabel	
X16		0,723	Reliabel	
X17		0,764	Reliabel	
X18		0,572	Reliabel	
X19		0,678	Reliabel	
X20		0,776	Reliabel	

Berdasarkan hasil analisis uji reabilitas yang telah dipaparkan di atas, dapat dilihat bahwa nilai dari Cronbach Alpha > 0,60 yang artinya bahwa

kedua variabel tersebut reliabel dan angket tersebut dalam kategori dapat diterima, sehingga dapat dipergunakan pada kegiatan penelitian selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

Pengajuan statistik menggunakan analisis regresi harus mempertimbangkan ketiadaan pelanggaran pada asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak menunjukkan indikasi pelanggaran asumsi klasik, data penelitian tersebut dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Adapun asumsi yang perlu dipenuhi antara lain:

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data berguna untuk menentukan apakah data survei memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data memiliki distribusi normal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memenuhi kriteria yang baik. Salah satu metode uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah tabel yang digunakan dalam uji normalitas data :

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

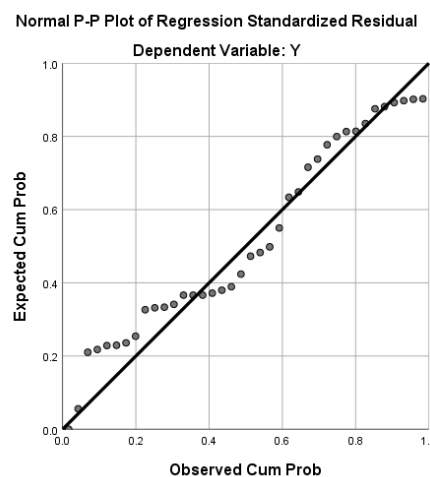
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.08001683
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.094
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

uji Hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov Smirnov dalam Tabel 4.4 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,023 > 0,05$. Oleh karena itu, sebaran data penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas dalam bentuk PP-Plot dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut :



Gambar 4.5 Grafik Probability Plot

Dari grafik Probability-Plot dalam Gambar 4.5, terlihat bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal dengan penyebaran yang tidak jauh dari garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual memiliki distribusi normal.

2. Uji Linieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1450.140	18	80.563	.491	.931
		Linearity	24.603	1	24.603	.150	.703
		Deviation from Linearity	1425.537	17	83.855	.511	.915
	Within Groups		3116.833	19	164.044		
	Total		4566.974	37			

Didapat dari hasil output diatas $F_{hitung} = 2,152$, dan nilai F_{tabel} adalah 6,92. $F_{hitung} = 0,511 < F_{tabel} = 6,92$ dan nilai $Sig. 0,915 > 0,01$, maka dikatakan hubungan antara variabel supervisi (X) dengan layanan kinerja (Y) adalah linear.

D. Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi
(Model Summary)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.073 ^a	.005	-.022	11.23285

a. Predictors: (Constant), X

Tabel tersebut memberikan informasi tentang nilai korelasi (R), yang memiliki nilai 0,073 dan presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang disebut koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan nilai R. Dalam output tersebut, didapatkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,05, yang berarti pengaruh variabel independen (pelatihan) terhadap variabel dependen (kompetensi) adalah sebesar 70,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.603	1	24.603	.195	.001 ^b
	Residual	4542.371	37	126.177		
	Total	4566.974	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan output tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan (x) berpengaruh terhadap kompetensi (Y).

Selain dengan melihat nilai signifikansi, uji F hitung simpultan juga bisa dilakukan berdasar nilai F hitung dan F tabel. Dengan ketentuan jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Nilai F_{hitung} telah diketahui dengan melihat tabel anova yaitu 0,195.

Dengan demikian dapat ditarik hasil yaitu $F_{hitung}(0,195) >$

F_{hitung} (3,972). Artinya variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kompetensi (Y).

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi (Coefficients)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	68.588	12.450		5.509	.000
	X	.081	.183	.073	.442	.661

a. Dependent Variable: Y

Dalam tabel tersebut, konstanta (a) memiliki nilai 68,588, sedangkan nilai pelatihan (b) adalah 0,081. Oleh karena itu, persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 68,588 + 0,081X$$

Nilai konstanta $a = 68,588$ menyatakan bahwa jika nilai supervisi 0 maka kinerja guru masih tetap nilai sebesar 68,588. Nilai koefisien regresi $b = 0,081$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 nilai supervisi kepala sekolah dan nilai kinerja guru akan meningkat sebesar 0,081. Hal ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah tidak hanya dipengaruhi oleh kinerja guru, melainkan factor yg lain juga.

E. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya

Mengacu pada ketiga hasil uji regresi linier sederhana tersebut, bahwasannya tingkat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja

guru sebesar 70,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kemudian juga dari hasil ketiga uji regresi linier tersebut dapat dipahami bahwa nilai konstanta yang didapat sebesar 68.588. Artinya jika variabel Supervisi kepala sekolah diasumsikan tidak berpengaruh, maka nilai konsistensi kinerja guru sebesar adalah 68.588.

Nilai koefisien regresi variabel Supervisi kepala sekolah bernilai positif sebesar 0.081 maka dapat diartikan jika ada kenaikan 1% variabel kompensasi non finansial menyebabkan kenaikan pada kinerja guru sebesar 81%.

Oleh karenanya, semakin sekolah melakukan supervisi kepala sekolah kepada guru maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dimiliki oleh setiap guru di sekolah tersebut.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian data dan analisis data penelitian yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan antara lain:

Pada proses pengolahan data yang diperoleh, bahwa nilai koefisien regresi variabel supervisi kepala sekolah bernilai positif sebesar 0.081 maka dapat diartikan jika ada kenaikan 1% variabel supervisi kepala sekolah menyebabkan kenaikan pada kinerja guru sebesar 81%., ini berarti dapat disimpulkan bahwa “Ada Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3 Surabaya”. Menurut hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa Supervisi kepala sekolah mempunyai arti yang sangat penting terhadap peningkatan kinerja guru, dengan adanya supervisi kepala sekolah dapat memberikan pengaruh yang positif bagi peningkatan kinerja guru. Hal ini disebabkan para guru merasa kepala sekolah hadir untuk memberikan bimbingan dan arahan terhadap masalah-masalah yang dialami oleh guru. Oleh karena itu hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Muhammadiyah 3 Surabaya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga, dikarenakan sesuai dengan hasil penelitian bahwa supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru sehingga jika sekolah ingin para guru semakin baik kinerjanya maka kepala sekolah harus melaksanakan supervisi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang berhubungan dengan supervisi kepala sekolah sehingga dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja kerja guru.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Majid. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen, Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Ahmad Susanto. *Konsep, Strategi, Dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Prenamedia Group, 2016.
- Ahmad Zubair. "Manajemen Peningkatan Kinerja Guru." *Jurnal Manajer Pendidikan* Vol. 11 (2017).
- Ali Imron. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Angrita Denziana, Indrayenti, and Ferdinan Fatah. "Corporate Financial Performance Effect Of Macro Economic Factors Againsts Stock Return." *JURNAL Akuntansi & Keuangan* Vol. 5. No. 2 (September 2, 2014).
- B. Suryo Subroto. *Administrasi Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Bina Aksara, 2019.
- Darmawati. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Parung Kecamatan Parung Kabupaten Bogor." *Jurnal Governansi* Vol. 1 (2015).
- Dwi Priyatno. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Buku Kita, 2009.
- E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Erni Agustina Suwartini. "Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru Dan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 24 (2017).
- Haslinda and Jamaluddin. "Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo", *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 2 No.1 (July 2016): 1–21.
- Hikmat. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2020.
- Himmatulhaq Aidi. "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 09 CIREBON." Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah, 2021.
- Imran Ahmed Shahzed. "Quality of Work Life: A Significant Dimension of Non-Financial Compensation or Managers." *Internal Journal of Human Resource Studies* Vol. 8, no. 03 (2019).

- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. "Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3," 2003.
- Kituma Merera, Chalchissa Amentie, and Lalise. "Effect Of Non-Financial Compensation On The Employees Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru, Ethiopia." *Internal Journal of Commerce and Finance* Vol. 5, no. 02 (2019).
- Kompri. *Manajemen Sekolah (Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Leniwati and Yasir Arafat. "Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.2, no. 01 (June 2020).
- M. Ngalim Purwanto. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rosdakarya, 2020.
- Made Pidarta. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Mathis and Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku ke 2, 2001.
- Mulyasa. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Pupuh Fathurrohman and Aa Suryana. *Guru Profesional*. Bandung: PT Refika Aditama, 2021.
- Rusman. *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Saiful Azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011.
- Slameto. "Penerapan Supervisi Kunjungan Kelas Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar Neger." *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 02, no. 01 (June 2020).
- Soebagyo Brotosedjati. "Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Sukaharjo." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 18 (2012).
- Soetjipto and Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2006.

Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2021.

Suparmi and Vicy Septiawan. "Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran." *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* Vol. 8. No. 1 (2019).

Syahrum and Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A