PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YPI AL-KHOIRIYYAH SEMARANG

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Anendra Sunarya
NIM 7101407273

PERPUSTAKAAN
UNNES

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Palupiningdyah, M.Si	Nina Oktarina, S.Pd, M.Pd
NIP. 195208041980032001	NIP. 197810072003122002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Dr. Partono Thomas, M.Si
NIP. 195212191982031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Panitia Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari :

Tanggal :

Penguji Skripsi

Dra. Harnanik, M.Si
NIP. 130812918

Anggota I	Anggota II
Dra. Palupiningdyah, M.Si	Nina Oktarina, S.Pd, M.Pd
NIP. 195208041980032001	NIP. 197810072003122002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. S.Martono, M.Si
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, juli 2011

Anendra Sunarya
NIM. 7101407273

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Ilmu itu akan semakin bertambah dengan menginfakkannya. Dan akan berkurang jika engkau rapat menyimpannya."(Muhammad al-'Utsaimin)

PERSEMBAHAN

Aku persembahkan karya sederhana ini untuk:

1. Ayahku Slamet dan Ibuku Sriwahyuni yang tercinta, terima kasih atas dukungan, semangat dan doa yang tak pernah habis untuk anakmu ini.
2. Kakakku (Ani lestari, Supriyono, dan Ari Ismanto yang tersayang, terima kasih atas semangat, doa dan inspirasi kalian kepadaku.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang".

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa ada bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. S Martono, M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dra. Palupiningdyah, M.Si. Dosen pembimbing I yang dengan penuh tanggung jawab memberikan arahan dan bimbinganya.
4. Nina Oktarina, S.Pd, M.Pd pembimbing II yang dengan penuh tanggung jawab memberikan arahan dan bimbinganya.
5. Dra. Harnanik, M.Si Dosen Penguji Skripsi, terima kasih atas arahan dan bimbingannya.
6. Dr.Partono Thomas, M.Si Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
7. Staff pengajar di Jurusan Ekonomi, terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.

8. Karyawan dan Staff Tata Usaha Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas ekonomi Universitas Negeri Semarang, terima kasih atas kerjasamanya.
9. Kepala MTs dan MA Al-Khoiriyyah Semarang yang telah berkenan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
10. Bapak dan Ibu guru MTs dan MA Al-Khoiriyyah Semarang yang telah berkenan untuk menjadi responden penelitian.
11. Teman-teman Jurusan Pendidikan Ekonomi angkatan 2007.
12. Semua Pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan, walaupun demikian penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi masyarakat.

Semarang, juli 2011

Penulis

PERPUSTAKAAN UNNES

SARI

Sunarya. Anendra. 2011. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang*. Jurusan Pendidikan ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.
Pembimbing I. Dra. Palupiningdyah, M.Si. II. Nina Oktarina, S.Pd., M.Si
Kata Kunci: Supervisi, Motivasi Kerja, Kinerja

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Keduanya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Permasalahan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah guru MTs dan MA di Yayasan Pendidikan Islam Al-Khoiriyyah Semarang berjumlah 34 orang. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari: variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) serta variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi $Y = 10{,}434 + 0{,}638\ X_1 + 0{,}120\ X_2$ untuk variabel supervisi kepala sekolah (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 4,65 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima, sehingga H_1 yang menyatakan supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru diterima. Variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} 2,324 dengan nilai signifikan 0,027 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga H_2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru diterima. Secara simultan menunjukkan $F_{hitung} = 15.731$ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_A diterima, sehingga H_3 yang menyatakan ada pengaruh positif supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima.

Simpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah (1) sebaiknya frekuensi supervisi kepala sekolah dilakukan setiap bulan sekali tidak hanya satu kali setiap semester agar pelaksanaan supervisi kepala sekolah lebih baik lagi, (2) Sebaiknya diadakan semacam lomba guru/karyawan teladan yang dapat diikuti oleh seluruh guru atau karyawan dalam satu tahun sekali untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan sehingga dengan adanya penghargaan seperti ini diharapkan kinerja kerja guru/karyawan di YPI Al-Khoiriyyah Semarang semakin meningkat, (3) Bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian sejenis disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti lokasi, gaji atau pendapatan dan variabel lain sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru YPI Al-Khoiriyyah Semarang.

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL i
PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PENGESAHAN KELULUSAN iii
PERNYATAAN iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
SARI viii
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalahan 6
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Kegunaan Penelitian 6
BAB II LANDASAN TEORI 8
2.1 Landasan Teori 8
2.1.1 Supervisi Kepala Sekolah 8
2.1.2 Karakteristik Supervisi 9
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi berhasil tidaknya Supervisi 10
2.1.4 Sumber Data Supervisi 11
2.1.5 Teknik-Teknik Supervisi 11
2.2 Motivasi 14
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 14
2.2.2 Teori Motivasi 15
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Motivasi Kerja . 20
2.2.4 Ciri-ciri Motivasi Kerja 21

2.3 Kinerja Guru 22
2.3.1 Unsur Kinerja 23
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja 24
2.3.1 Penilaian Kinerja 24
2.4 Kerangka Berfikir 26
2.5 Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian 30
3.2 Variabel Penelitian 30
3.3 Metode Pengumpulan Data 31
3.4 Validitas dan Reliabilitas 33
3.5 Metode Analisis Data 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45
4.1 Hasil Penelitian 45
4.1.1 Deskripsi Variabel Supervisi Kepala Sekolah 45
4.1.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja 50
4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja Guru 55
4.1.4 Uji Asumsi Klasik 60
4.1.5 Uji Hipotesis 63
4.2 Pembahasan 68
BAB V PENUTUP 73
5.I Simpulan 73
5.2 Saran 74
DAFTAR PUSTAKA 75
DAFTAR LAMPIRAN 78

PERPUSTAKAAN UNNES

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1. Data Absensi Guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang 5
3.1. Data Jumlah Populasi Penelitian 30
3.2 Hasil Uji Validitas 35
3.3.Hasil Uji Reliabilitas 38
3.4. Kriteria Presentase 40
4.1 Interval Kriteria Variabel Supervisi Kepala Sekolah 45
4.2 Interval Kriteria Indikator Kunjungan Kelas 46
4.3 Interval Kriteria Indikator Semangat Kerja Guru 47
4.4 Interval Kriteria Indikator Pemahaman terhadap Kurikulum 47
4.5 Interval Kriteria Indikator Metode Evaluasi 48
4.6 Interval Kriteria Indikator Rapat Pembinaan 49
4.7 Interval Kriteria Kegiatan di luar Mengajar 49
4.8 Interval Kriteria Variabel Motivasi Kerja 50
4.9 Interval Kriteria Indikator Tekun terhadap Tugas 51
4.10 Interval Kriteria Indikator Ulet Menghadapi Tugas 52
4.11 Interval Kriteria Indikator Menunjukkan Minat 52
4.12 Interval Kriteria Indikator Senang Bekerja Sendiri 53
4.13 Interval Kriteria Indikator Mempertahankan Pendapat 54
4.14 Interval Kriteria Indikator Tidak Mudah Melepas Keyakinan 54
4.15 Interval Kriteria Indikator Senang Mencari dan Memecahkan Masalah 55
4.16 Interval Kriteria Variabel Kinerja Guru 56
4.17 Interval Kriteria Indikator Penyusuna RP 57
4.18 Interval Kriteria Indikator Interaksi Belajar Mengajar 57
4.19 Interval Kriteria Indikator Tindak Lanjut Penilaian 58
4.20 Interval Kriteria Indikator Pengembangan Profesi 59
4.21 Interval Kriteria Indikator Pemahaman Wawasan Kependidikan 59

4.22 Uji Multikolinieritas Data Penelitian 61
4.23 Hasil Analisis Regresi Berganda 63
4.24 Hasil Analisis Uji F 66
4.24 Uji Koefisien Determinasi 67

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Berfikir 28
4.1 Grafik Normal P-P Plot 60
4.2 Grafik *Scatterplot* 62

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1 ijin penelitian 79

2 Kuesioner 80

3 Tabulasi Data Uji Coba 87

4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 89

5 Tabulasi Data Penelitian 103

6 Hasil Analisis Data 110

7. Jadwal Supervisi MTs dan Ma 114

8. Surat Keterangan penelitian 116

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dewasa ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa (Mulyasa, 2006:2).

Berkaitan dengan hal tersebut, sekarang pemerintah telah mempercepat perencanaan *Millenium Development Goals* (MDGS), yang semula dicanangkan tahun 2020 dipercepat menjadi 2015. *Millenium Development Goals* (MDGS) adalah era pasar bebas atau era globalisasi, sebagai era persaingan mutu kualitas, siapa yang berkualitas dialah yang akan maju dan mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi (Mulyasa 2006:2).

Guru menempati kedudukan sentral sebab peranannya sangat penting dalam menerjemahkan dan menjabarkan program dalam kurikulum dan mentransformasikan kepada siswa melalui proses pembelajaran di sekolah (Sudjana, 1989:1).

Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat, mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Itulah sebab ulasan supervisi menjadi penting, dimana guru sebagai profesi selalu bertumpu dan berkembang. Perkembangan profesi itu ditentukan oleh faktor internal maupun eksternal. (Sahertian 2000:2).

Kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor dalam suatu lembaga pendidikan, harus mampu mengembangkan potensi yang ada pada staf atau guru disekolah agar dalam pelaksanaan kurikulum berjalan secara efektif dan efektivitas pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan kurikulum. Kinerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sekolah dengan tujuan untuk menjaga kualitas sekolah seperti yang disyaratkan Badan Nasional Standar Pendidikan (BNSP).

David C McClelland dalam Hasibuan (2001:68) berpendapat bahwa ada hubungan yang positif motivasi dengan pencapaian kinerja, karena tanpa dukungan kinerja yang baik,maka sulit bagi organisasi mewujudkan tujuannya. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Memilih profesi guru tentunya didasari oleh niat sepenuh hati. Niat tersebut yang akan dapat menimbulkan semangat atau dorongan kuat untuk melakukan pekerjaannya sebagai seorang guru. Menurut As'ad (2004:45)

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru akan berdampak terhadap perilakunya. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha maksimal untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa 2004: 25). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Soetjipto dan Kosasi (1999: 230) bahwa, kualitas proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru. Kinerja guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar, dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerja sama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Dari studi pendahuluan di YPI Al-Khoiriyah Semarang dapat diperoleh informasi salah satu guru dan kepala sekolah bahwa MTs Al-Khoriyah mencapai peringkat 16 dari 124 SMP/MTs swasta yang ada di Kota Semarang. Dalam hal supervisi, kepala sekolah meminta perangkat pembelajaran berupa Program Tahunan, Program Semester, Program Satuan Pembelajaran, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dari masing-masing guru. Dalam pelaksanaan supervisi di YPI Al-Khoiriyah Semarang didapat informasi juga bahwa masih ada beberapa guru yang belum bisa memaksimalkan media pembelajaran yang ada di sekolah sehingga kegiatan belajar mengajar kurang efektif.

Selain itu juga dilakukan pemeriksaan daftar presensi guru dan karyawan, yang dilakukan dalam bentuk laporan mingguan dan bulanan untuk memantau kinerja guru dan karyawan di YPI Al-Khoiriyah Semarang. Dapat dilihat dari daftar hadir tersebut tampak bahwa kehadiran guru sebagai salah satu tolak ukur disiplin dalam sekolah. Masih ada beberapa guru yang tidak hadir di sekolah tanpa izin dari kepala sekolah sehingga guru tidak efektif dalam pelaksanaan pembelajaran yang merupakan tugas pokok guru.

PERPUSTAKAAN UNNES

Tabel 1. Persensi Ketidakhadiran Guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang

No	Guru MTS (31)	Guru MA (24)
1	15	17
2	17	17
3	15	15
4	18	17
5	14	10
6	13	12
7	22	13
8	21	16
9	17	13
10	12	15
11	13	14
12	13	15
13	10	13
14	14	8
15	13	4
16	9	8
17	11	5
18	8	6
19	17	12
20	16	13
21	20	9
22	16	9
23	19	17
24	13	9
25	14	9
26	12	7
n	382	303
N	806	624
n/N	0,473945409	0,485576923
%	47,00%	48,00%

Sumber : Laporan bulan Maret 2011, yang sudah diolah

Tabel 1 merupakan laporan ketidakhadiran guru dalam satu bulan kerja (Maret 2011). Dari tabel diatas terlihat bahwa persentase ketidakhadiran guru MTs adalah 47% dan ketidakhadiran guru MA 48%. Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dalam menandatangani daftar presensi pada saat datang maupun pulang sekolah masih kurang. Padahal guru merupakan teladan bagi setiap siswa dalam hal kedisiplinan mematuhi tata tertib.

Dari beberapa uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan yang ada dengan mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang ?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang ?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang.
3. Untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyah Semarang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
   a. Untuk mengembangkan pengetahuan mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja.
   b. Untuk mengembangkan wawasan mengenai supervisi kepala sekolah, motivasi kerja serta kinerja guru YPI Al-Khoiriyah Semarang.
2. Kegunaan secara praktis
   a. Sebagai bahan masukan atau input bagi YPI Al-Khoiriyah Semarang agar mampu mengambil langkah-langkah tepat dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru.
   b. Memberi dorongan para guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan melalui supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja yang nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan.

PERPUSTAKAAN UNNES

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi berasal dari dua kata *super* dan *vision*. Super yang berarti di atas dan vision yang berarti melihat. Jadi supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap hal-hal yang ada dibawahnya (Arikunto, 2004:2).

Purwanto (2009:32) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

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

Dalam kegiatan supervisi, pelaksanaan bukan mencari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, agar kondisi pekerjaan yang disupervisi dapat diperbaiki (Arikunto, 2004:2).

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas

PERPUSTAKAAN UNNES

mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

2.1.2 Karakteristik supervisi

Mulyasa (2004:112) Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

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

PERPUSTAKAAN UNNES

2.1.3 Faktor yang mempengarui berhasil tidaknya supervisi

Purwanto (2009:118) ada beberapa faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi atau cepat-lambatnya hasil supervisi antara lain:

a. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada. Apakah sekolah itu di kota besar, di kota kecil, atau pelosok. Dilingkungan masyarakat orang-orang kaya atau dilingkungan orang-orang yang pada umumnya kurang mampu. Dilingkungan masyarakat intelek, pedagang, atau petani dan lain-lain.
b. Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Apakah sekolah itu merupakan kompleks sekolah yang besar, banyak jumlah guru dan muridnya, memiliki halaman dan tanah yang luas, atau sebaliknya.
c. Tingkatan dan jenis sekolah. Apakah sekolah yang di pimpin itu SD atau sekolah lanjutan, SLTP, SMU atau SMK dan sebagainya semuanya memerlukan sikap dan sifat supervisi tertentu.
d. Keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia. Apakah guru-guru di sekolah itu pada umumnya sudah berwenang, bagaimana kehidupan sosial-ekonomi, hasrat kemampuannya, dan sebagainya.
e. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri. Di antara faktor-faktor yang lain, yang terakhir ini adalah yang terpenting. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan, semuanya itu tidak akan ada artinya. Sebaliknya, adanya kecakapan dan keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah, segala

kekurangan yang ada akan menjadi perangsang yang mendorongnya untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakannya.

2.1.4 Sumber Data Supervisi

Sumber data supervisi adalah segala sesuatu yang dituju oleh pelaku supervisi dalam pengumpulan data dalam rangkaian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. (Arikunto, 2004:47)

Secara garis besar sumber data dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu 1) *person*, orang yang dapat dimintai informasi lewat angket atau wawancara, 2) *paper* atau dokumen yang dapat diamati melalui pencermatan informasi, dan 3) *place*, tempat yang dapat diamati secara terprogram dan sistemastis (Arikunto, 2004:47).

2.1.5 Teknik-teknik Supervisi

Purwanto (2009:120-122), secara garis besar cara atau tehnik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu tehnik perseorangan dan teknik kelompok.

a. Teknik perseorangan

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

1) Mengadakan kunjungan kelas *(classroom visitation*)
2) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)
3) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa
4) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan

pelaksanaan kurikulum sekolah. Antara lain :

a) Menyusun program catur wulan atau program semester
b) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
c) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
d) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
e) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar-mengajar
f) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, study tour, dan sebagainya.

b. Teknik kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain :

1) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

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

2) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

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

3) Mengadakan Kegiatan diluar mengajar

Berikut ini contoh kegiatan diluar mengajar antara lain :

a. penataran-penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Misalnya penataran untuk guru-guru bidang studi tertentu, penataran tentang metodologi pengajaran, dan penataran tentang administrasi pendidikan. Mengingat bahwa penataran- penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

b. Lokakarya (Workshop)

Workshop adalah suatu kegiatan belajar kelompok yang terdiri dari petugas-petugas pendidikan yang memecahkan problema yang dihadapi melalui percakapan dan bekerja melaui kelompok maupun bersifat perseorangan.

2.1.6 Semangat kerja

Untuk menyelenggarakan dan pelaksanaan kerja sama diperlukan dasar-dasar yang meliputi *keinsafan, kesadaran* dan *semangat.* Dengan kata, untuk memajukan karya bersama secara keseluruhan diperlukan adanya kesediaan untuk memikul tanggung jawab tanpa memikirkan atau mengutamakan kepentingan-kepentingan pribadi, melainkan justru untuk tercapainya tujuan-tujuan bersama.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang mengabdi kepada tugas pekerjaanya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya. Semangat ialah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja seorang guru (Purwanto, 2009:83)

2.1.7 Pengembangan Metode dan Evaluasi

Dalam rumusan yang lebih rinci Djajadisastra dalam (Sahertian, 2000:92) mengemukakan tujuan metode dan evaluasi guru sebagai berikut:

1. Memperbaiki tujuan khusus mengajar guru dan belajar siswa
2. Memperbaiki materi atau bahan dan kegiatan belajar mengajar
3. Memperbaiki metode
4. Memperbaiki penilaian atas media
5. Memperbaiki penilaian proses belajar mengajar dan hasilnya
6. Memperbaiki pembimbingan siswa atas kesulitan belajarnya
7. Memperbaiki sikap guru atas tugasnya

Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut diatas dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi kepala sekolah adalah proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses belajar mengajar. Adapun teknik yang biasa digunakan adalah kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam proses belajar mengajar. Ada beberapa teknik yang biasa digunakan kepala sekolah dalam mensupervisi gurunya, namun

dalam penelitian ini hanya indikator : kunjungan kelas, semangat kerja guru, pemahaman tentang kurikulum, pengembangan metode dan evaluasi, rapat-rapat pembinaan, dan kegiatan rutin diluar mengajar yang kami teliti sedangkan indikator lain tidak kami teliti karena kurang mengungkap masalah yang kami teliti.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja (Anoraga, 1998:35).

Hasibuan (2005:65), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

G.R. Terry dalam Hasibuan (2005:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

As'ad (1995:45), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong pekerja melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

2.2.2 Teori Motivasi

Pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu (Anoraga, 2006:34).

Motivasi merupakan proses internal yang mengaktifkan, memandu, dan memelihara perilaku seseorang secara terus-menerus (Tri Anni, dkk, 2007:156).

Herzberg (dalam Anoraga, 2006:39) sistem kebutuhan *orang* yang mendorong motivasinya dapat dibagi menjadi dua golongan :

a. Hygiene Factors, meliputi : status, hubungan antara manusia, supervisi, peraturan perusahaan dan administrasi, jaminan dalam pekerjaan, kondisi kerja, gaji, dan kehiudpan pribadi.

b. Motivational Factors (Motivators) yang meliputi, pekerjaannya sendiri, achievement, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan, dan pengakuan.

Abraham H. Maslow dalam (Hasibuan, 2003:104) menyatakan *Need Hierarchy Theory* beranggapan bahwa kebutuhan dan kepuasan manusia bersifat jamak yaitu kebutuhan psikologis dan biologis berupa material. Maslow menggolongkan adanya lima kebutuhan manusia..

Adapun tingkat kebutuhan manusia yang mendorong manusia untuk bekerja menurut Maslow adalah:

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan,papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.

b. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan

Jika kebutuhan psikologis sudah sedikit terpenuhi maka kebutuhan ini dapat menjadi motivasi. Kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksankan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

c. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan sosial misalnya berteman, mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri. Kebutuhan ini terdiri dari :

1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di tempat ia bekerja.
2) Kebutuhan akan perasaan dihormati. Karena manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang tetap merasa dirinya penting.
3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak sanggup menyenangi

kegagalan. Kemajuan di segala bidang merupakan keinginan dan kebutuhan yang menjadi idaman setiap orang.

4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta. Setiap karyawan akan merasa senang jika diikutkan dalam berbagai kegiatan dan mengemukakan saran atau pendapat pada pimpinan.

d. Kebutuhan akan penghargaan diri/status

Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Kebutuhan aktualisasi diri hanya dapat dipenuhi atas usaha individu itu sendiri. Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan individu. Kebutuhan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

Kimbal willes dalam Bafadal (2004:101-102) menegaskan ada delapan hal yang diinginkan guru melalui kerjanya, yaitu adanya rasa aman dan hidup layak, kondisi kerja yang menyenangkan, rasa diikutsertakan, perlakuan yang wajar dan jujur, rasa mampu, pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, ikut ambil bagian dalam pembentukan

kebijakan sekolah, dan kesempatan mempertahankan *self respect*.

a. Rasa aman dan hidup layak

Hidup layak bukan berarti mewah, tetapi adanya jaminan ketercukupan akan makan, pakaian, dan perumahan bagi guru maupun keluarganya sehingga mereka bisa hidup sebagaimana orang lain hidup secara layak. Sedangkan rasa aman berkenaan dengan kebebasan dari tekanan-tekanan batin, rasa takut akan masa depannya, serta adanya jaminan kesehatan.

b. Kondisi kerja yang menyenangkan

Suasana kerja meliputi tempat kerja, perlengkapan kerja, dan kepemimpinan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, misalnya tempat kerja yang menarik, bersih, rapi, perlengkapan yang cukup, serta adanya bimbingan. Oleh karena itu, walaupun gedungnya sederhana hendaknya selalu dibersihkan dan diatur rapi sehingga membuat orang senang bekerja di dalamnya.

c. Rasa diikutsertakan

Sebagai manusia, apapun jabatannya, baik sebagai guru, pegawai tata usaha maupun lainnya, semuanya ingin merasa dirinya termasuk dalam anggota kelompoknya dimana ia bekerja dan berhasrat untuk bergabung mencapai prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memberi kesempatan kepada anggotanya untuk memperbaiki serta menjalin hubungan sosial dengan rekan-rekan kerjanya.

d. Perlakuan yang wajar dan jujur

Seorang pemimpin bertugas membina persatuan antara anggotanya. Perlakuan setiap anggota dengan wajar dan adil. Janganlah sekali-kali pilih kasih, dimana hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian. Jika kelompok merasa bahwa hanya anggota tertentu saja yang mendapatkan perhatian, lenyaplah semangat kerja kelompok.

e. Rasa mampu

Setiap anggota kelompok menginginkan agar prestasi mereka diakui oleh pemimpin. Dalam hal ini, pemimpin mengakui bahwa setiap anggota kelompoknya mampu menunaikan tugasnya dan mengakui setiap anggota kelompoknya memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam mencapai tujuan kelompok. Sehubungan dengan pembinaan moral kerja guru, kepala sekolah harus selalu menghargai dan mengakui setiap hasil kerja guru.

f. Pengakuan dan penghargaan atas sumbangan

Setiap orang yang bekerja ingin diakui oleh orang lainnya. Begitu pula setiap guru menginginkan agar segala jerih payahnya, yang ia lakukan demi kesuksesan sekolah, diakui oleh kepala sekolah maupun guru-guru lainnya. Apabila keinginan untuk diakui tersebut terpenuhi maka guru akan merasa gembira dalam bekerja.

g. Ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah

Semua guru ingin ikut mbil bagian dalam membuat kebijakan sekolah. Hasrat ini merupakan hasrat asasi manusia. Jika semua guru diikutsertakan dalam membuat policy sekolah mereka merasa dipentingkan dalam sekolah. Pengalaman membuktikan bahwa jika tujuan ditetapkan bersama oleh kelompok maka semua anggota kelompok ikut bertanggung jawab atas pelaksanaannya.

h. Kesempatan mengembangkan "*self respect*"

Rasa harga diri setiap guru perlu dikembangkan agar dapat melakukan apa yang harus dilakukan tanpa harus dididik pimpinan. Berilah kesempatan merencanakan bersama, jangan banyak diperintah, tetapi sebaliknya, memberikan rangsangan serta menunjukkan harapan yang positif.

Sedang Claude S. George dalam Hasibuan (2005:163) mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu 1) upah yang adil dan layak, 2) kesempatan untuk maju/promosi, 3) pengakuan sebagai individu, 4) keamanan kerja, 5) tempat kerja yang baik, 6) penerimaan oleh kelompok, 7) perlakuan yang wajar, 8) pengakuan atas prestasi.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja

Frederich Hersberg dalam Sedarmayanti (2001:67) menyatakan pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan

dilingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) kemajuan/kenaikan pangkat, (4) pekerjaan itu sendiri, (5) kemungkinan untuk tumbuh, (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan, (2) supervisi teknis, (3) hubungan antar manusia dengan atasan, (4) hubungan manusia dengan pembinanya, (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, (6) gaji dan upah, (7) kestabilan kerja, (8) kehidupan pribadi, (9) kondisi tempat kerja, (10) status

2.2.4 Ciri-ciri motivasi kerja

Menurut Sardiman (2005:83) dalam buku interaksi dan motivasi belajar mengajar bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Tekun menghadapi tugas (dapat menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
c. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah.
d. Lebih senang bekerja sendiri
e. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
f. Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini.
g. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dengan demikian dapat kita simpulkan bahwa seseorang yang

memilik motivasi kerja, memiliki ciri-ciri tersebut di atas. Apabila seseorang memiliki ciri- ciri tersebut, berarti orang itu memiliki motivasi yang cukup kuat. Ciri-ciri motivasi seperti itu akan sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil baik, kalau gurunya tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan secara mandiri. guru yang produktif tidak akan terjebak pada sesuatu yang rutinitas. Selain itu, juga harus berani mempertahankan pendapatnya kalau memang yakin dan rasional. Bahkan peka dan responsive terhadap berbagai masalah umum dan berfikir bagaimana cara pemecahannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan dalam kegiatan belajar mengajar tercapai agar tercapai tujuan sesuai rencana.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru adalah :

1) Tekun menghadapi tugas
2) Ulet menghadapi kesulitan
3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
4) Lebih senang bekerja mandiri
5) Dapat mempertahankan pendapatnya
6) Tidak pernah mudah melepaskan hal yang diyakini
7) Senang mencari dan memecahkan masalah

2.3 Kinerja Guru

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdikbud 1990:503) kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan atau

kemampuan kerja.

Menurut Simamora (1997:327) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (1997:235) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik / material maupun non material.

Menurut Anwar (1986:86) memberikan pengertian kinerja sama dengan performance yang esensinya adalah berapa besar dan berapa jauh tugas-tugas yang telah dijabarkan telah dapat diwujudkan atau dilaksanakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan pola perilaku sebagai aktualisasi dan kompetensi yang dimiliki. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar (1986: 22) memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar-mengajar dikelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru diatas, bahwa kinerja guru adalah persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar dikelas.

2.3.1 Unsur Kinerja

Berdasarkan pengertian diatas kinerja mengandung 3 (tiga) unsur, yaitu:

a. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan maupun

tahun.

b. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan hasil rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak setengah periode harus memberikan hasil setengah dari keseluruhan.

c. Unsur metode, dalam arti seorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman yang telah ditentukan, yaitu metode kerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak factor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar. Tiffin dan Mccormick (1975: 79) menyatakan ada 2 (dua) macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan,pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

b. Faktor Situasional

Faktor sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c. Faktor fisik dan pekerjaan

Faktor fisik dan pekerjaan meliputi : metode kerja, desain dan kondisi

alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja (seperti penyinaran, kebisingan dan fentilasi).

2.3.3 Penilaian Kinerja

Tugas kepala sekolah sebagai pemimpin salah satunya adalah menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok dan menggerakkan orang lain sehingga secara sadar orang lain melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin. (Sutomo dkk, 2007:81).

Jika dicermati mendalam akan ditemukan nilai penting bahwa kepala sekolah bertgas membantu kelompok-kelompok agar beroperasi lebih lancar (kinerja) disamping juga menjaga keutuhan kelompok (Sutomo dkk, 2007:81).

Penilaian kinerja menurut Simamora (1997: 415) adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2000: 87) penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya.

Sehubungan dengan hal diatas maka seorang guru harus mempunyai kinerja dalam bentuk standar kompetensi yang disyaratkan agar peran guru dalam pembelajaran diharapkan dapat dilaksanakan secara optimal (Sugiyanto, 2010:2).

Sehubungan dengan hal diatas maka penilaian kinerja guru berdasarkan pada Standar Kompetensi Guru. Standar kompetensi guru

dapat diartikan sebagai kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi tersebut (Uno, 2009:79).

Standar Kompetensi Guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi seorang guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut, standar kompetensi guru dibagi dalam tiga komponen yang saling mengait, yakni: 1.) pengelolaan pembelajaran, 2.) pengembangan profesi, dan 3.) penguasaan akademik.

Ketiga komponen SKG tersebut, masing-masing terdiri atas beberapa kompetensi, komponen pertama terdiri atas empat kompetensi, komponen kedua memiliki satu kompetensi, dan komponen ketiga terdiri atas dua kompetensi. Dengan demikian, ketiga komponen tersebut secara keseluruhan meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar, yaitu:

1. Penyusunan rencana pembelajaran
2. Pelaksanaan interaksi belajar- mengajar
3. Penilaian prestasi belajar peserta didik
4. Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik
5. Pengembangan profesi
6. Pemahaman wawasan kependidikan
7. Penguasaan bahan kajian akademik (sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan. (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2003)

Berdasarkan pendapat dan teori diatas bahwa supervisi merupakan

proses pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam meningkatkan kinerja guru dan motivasi kerja guru adalah dorongan untuk merubah kinerja guru ke arah yang lebih baik.

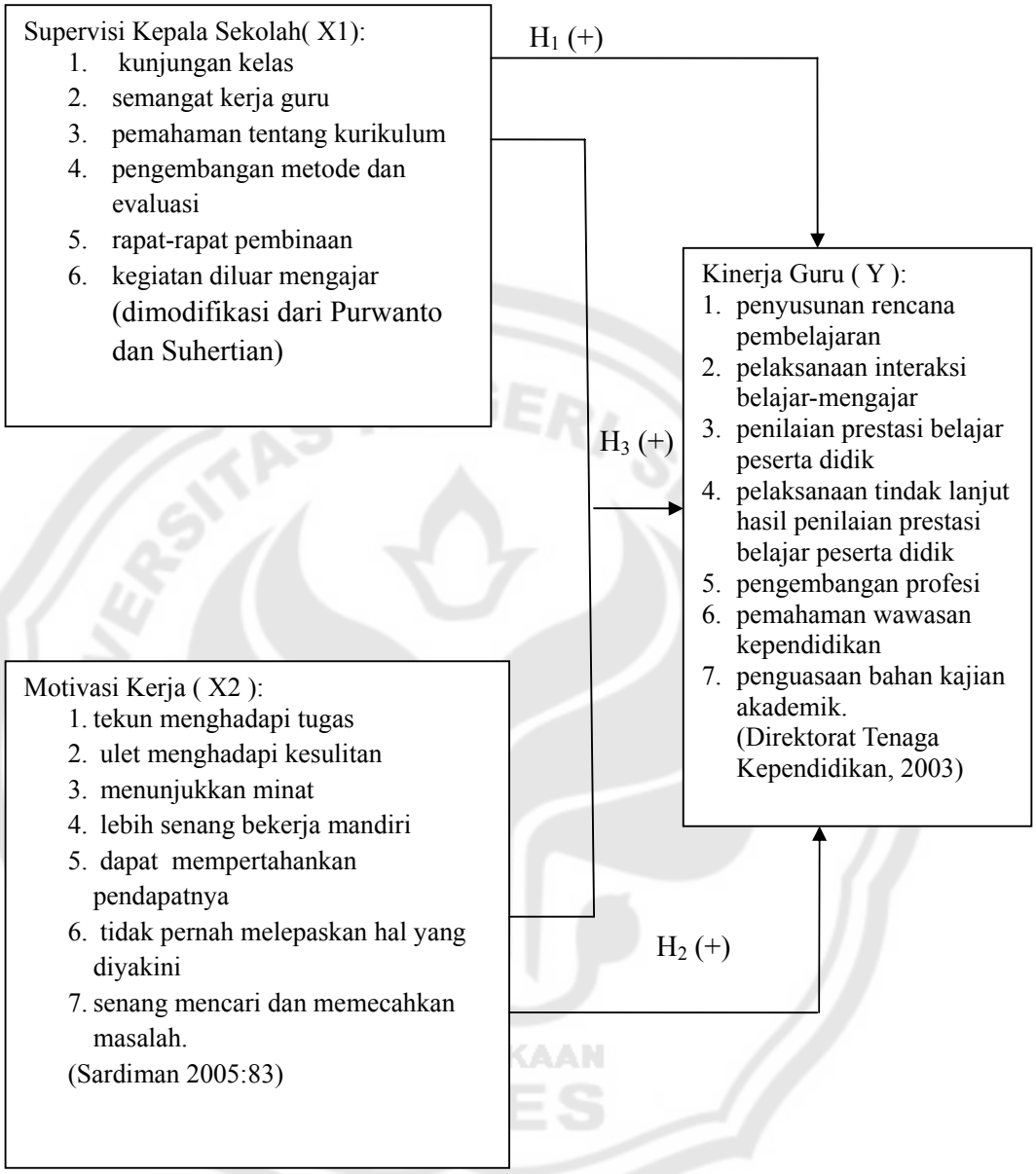
2.4 Kerangka Berpikir

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari kepala sekolah untuk mendorong bawahannya/guru-gurunya supaya berkinerja lebih tinggi lagi.

Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Jika kepala sekolah sebagai supervisor dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan baik melaksanakan supervisi pendidikan secara efektif dan profsional maka logikanya pemberian supervisi oleh kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru.

Disamping itu motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, minatnya yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik.Untuk lebih jelasnya dapat

digambarkan dalam kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. (Arikunto, 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis kerja sebagai berikut.

H1 : Ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

H2 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

H3 : Ada pengaruh antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2006:130), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru YPI Al-Khoiriyah Semarang yang berjumlah 55 orang. Untuk lebih jelasnya, keadaan populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel.

Table 3.1 Jumlah Populasi Penelitian

Nama Sekolah	Jumlah Guru
MA Al-Khoiriyah	24 orang
MTS Al-Khoiriyah	31 orang
Jumlah populasi	55 orang

Sumber: Daftar jumlah Guru MA dan MTS Tahun 2010/2011

Sampel adalah sebagian dari populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi subyek penelitian, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2006:134)

3.2 Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2006:99).

a. Variabel Bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi terhadap sesuatu gejala.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

Supervisi Kepala Sekolah (X_1), dengan indikator: 1.) kunjungan kelas, 2) semangat kerja guru, 3) pemahaman tentang kurikulum, 4) pengembangan metode dan evaluasi, 5) rapat-rapat pembinaan, 6) kegiatan diluar mengajar.

Motivasi Kerja (X_2), dengan indikator: 1) tekun menghadapi tugas, 2) ulet menghadapi kesulitan, 3) menunjukkan minat, 4) lebih senang bekerja mandiri, 5) dapat mempertahankan pendapatnya, 6) tidak pernah melepaskan hal yang diyakini, 7) senang mencari dan memecahkan masalah.

b. Variabel Terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi suatu gejala.

Adapun yang menjadi variabel terikat (Y) adalah Kinerja guru yakni standar kompetensi guru yang meliputi 7 (tujuh) kompetensi dasar: 1) penyusunan rencana pembelajaran, 2) pelaksanaan interaksi belajar-mengajar, 3) penilaian prestasi belajar peserta didik, 4) pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, 5) pengembangan profesi, 6) pemahaman wawasan kependidikan, 7) penguasaan bahan kajian akademik.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mengamati variabel yang akan diteliti dengan metode interview, tes, observasi, kuesioner, dan sebagainya (Arikunto 2006:150).

Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data digunakan metode antara lain:

a. Metode angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2006:151).

Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Bentuk angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah check list dengan skala nominal, dimana responden tinggal membubuhkan tanda check (v) pada kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi atau dialami oleh responden. Penggunaan check list ini diharapkan dapat memudahkan responden dalam memberikan jawaban pada setiap item pernyataan dan disediakan 5 kolom ketentuan sebagai berikut:

a. Kolom 1 dengan kriteria sangat setuju (SS) dengan skor 5
b. Kolom 2 dengan kriteria setuju (S) dengan skor 4
c. Kolom 3 dengan kriteria ragu (R) dengan skor 3
d. Kolom 4 dengan kriteria tidak setuju (TS) dengan skor 2
e. Kolom 5 dengan kriteria sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

b. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006:236). Data dapat diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu informasi tentang jumlah guru dan karyawan serta data-data mengenai kepegawaian yang ada di YPI Al-Khoiriyah Semarang.

3.4 Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi (Arikunto, 2006:168).

Dalam penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas internal. Validitas internal dalah validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 2006:168).

Dalam pengujian validitas internal dapat digunakan dua cara yaitu analisis faktor dan analisis butir. Adapun cara pengukuran analisis butir adalah dengan skor butir dikorelasikan dengan skor total dengan menggunakan rumus *Product Moment*, yaitu:

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

n : Jumlah subyek atau responden

x : Skor butir

y : Skor total

(Arikunto, 2006:170)

Kesesuaian harga r_{xy} yang diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus di atas dikonsultasikan dengan tabel r kritik product moment dengan kaidah keputusan apabila r hitung > r tabel, maka instrumen dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel, maka instrument dikatakan tidak valid dan tidak layak untuk pengambilan data.

Perhitungan validitas angket mengenai pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru dibantu dengan menggunakan program *spss for windows release* 16 dan diuji cobakan kepada 20 orang dari 55 responden

Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen adalah dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan table nilai koefisien korelasi pada taraf kesalahan 5% atau taraf signifikansi 95% sebesar 0,444. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka soal dinyatakan tidak valid.

PERPUSTAKAAN UNNES

Berdasarkan penghitungan hasil uji validitas angket menggunakan bantuan program SPSS 16, didapatkan bahwa dari 57 soal yang diuji cobakan kepada 20 responden terdapat 52 soal yang valid, karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,444$ dan sisanya tidak valid, yaitu soal nomor 1, 18, 21, 32 dan 41. Selanjutnya, 52 soal yang valid penomorannya diurutkan kembali dan digunakan untuk pengambilan

data. Berikut adalah nilai hasil penghitungan uji validitas untuk variabel *Supervisi Kepala Sekolah* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) sebagai alat pengumpul data.

Tabel 3.2 : Hasil uji validitas yang diolah tahun 2011

Variabel	**Indikator**	**No. Soal**	r_{hitung}	r_{tabel}	**Keterangan**
1. Supervisi Kepala Sekolah (X1)	1. Kunjungan Kelas	1	0.047	0.444	Tidak Valid
		2	0.621	0.444	Valid
		3	0.456	0.444	Valid
	2. Semangat Kerja	4	0.614	0.444	Valid
		5	0.761	0.444	Valid
		6	0.759	0.444	Valid
		7	0.586	0.444	Valid
	3. Pemahaman tentang Kurikulum	8	0.446	0.444	Valid
		9	0.491	0.444	Valid
		10	0.687	0.444	Valid
	4. Pengembangan Metode Dan Evaluasi	11	0.606	0.444	Valid
		12	0.600	0.444	Valid
		13	0.555	0.444	Valid
	5. Rapat-rapat pembinaan	14	0.501	0.444	Valid
		15	0.677	0.444	Valid
		16	0.477	0.444	Valid
	6. Kegiatan diluar Mengajar	17	0.482	0.444	Valid
		18	0.125	0.444	Tidak Valid
		19	0.711	0.444	Valid
2. Motivasi Kerja (X2)	1. Tekun menghadapi Tugas	20	0.494	0.444	Valid
		21	0.117	0.444	Tidak Valid
		22	0.659	0.444	Valid
	2. Ulet Menghadapi Tugas	23	0.743	0.444	Valid
		24	0.625	0.444	Valid
		25	0.747	0.444	Valid

	3. Menunjukkan Minat	26	0.752	0.444	Valid
		27	0.769	0.444	Valid
		28	0.468	0.444	Valid
	4. Lebih Senang Bekerja Sendiri	29	0.846	0.444	Valid
		30	0.541	0.444	Valid
		31	0.634	0.444	Valid
	5. Dapat Mempertahankan Pendapatnya	32	0.209	0.444	Tidak Valid
		33	0.622	0.444	Valid
		34	0.759	0.444	Valid
	6. Tidak Pernah Melepaskan Hal Yang Diyakini	35	0.656	0.444	Valid
		36	0.510	0.444	Valid
		37	0.655	0.444	Valid
	7. Senang Mencari Dan Memecahkan Masalah	38	0.536	0.444	Valid
		39	0.746	0.444	Valid
		40	0.602	0.444	Valid
3. Kinerja Guru (Y)	1. Penyusunan Rencana Pembelajaran	41	0.278	0.444	Tidak Valid
		42	0.786	0.444	Valid
		43	0.618	0.444	Valid
		44	0.719	0.444	Valid
	2. Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar	45	0.498	0.444	Valid
		46	0.718	0.444	Valid
		47	0.591	0.444	Valid
	3. Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik	48	0.537	0.444	Valid
		49	0.656	0.444	Valid
		50	0.487	0.444	Valid
		51	0.661	0.444	Valid
	4.Pengembangan Profesi	52	0.608	0.444	Valid
		53	0.581	0.444	Valid
		54	0.647	0.444	Valid
	5. Pemahaman Wawasan Pendidikan	55	0.581	0.444	Valid
		56	0.592	0.444	Valid
		57	0.75	0.444	Valid

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:178).

Untuk menguji reliabilitas instrumen, digunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil pengetesan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{(K-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right)$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya pertanyaan

: Jumlah varian butir

σt2 : Varian total

(Arikunto, 2006:196)

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r tabel rata-rata signifikansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besar dari r tabel, maka instrument dikatakan reliabel. Untuk mencari varian butir digunakan rumus :

Keterangan :

$$\sigma b_1^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\left(\sum X\right)^2}{N}}{N}$$ σb_1^2 : Varian tiap butir

X : Jumlah skor butir

N : Jumlah responden

(Arikunto, 2006:196)

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS 16. Hasil analisis tersebut akan diperoleh melalui Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 60%, maka angket tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian (Gozhali, 2006:45). Jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 60%, hal ini akan mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten. Hasil penghitungan menggunakan bantuan program SPSS 16, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel sebesar 0,741, 752 dan 0,746 , maka dapat disimpulkan instrument tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam table berikut ini.

Tabel 3.3 : Hasil uji reliabilitas yang diolah tahun 2011

No	Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Syarat Minimal Cronbach's Alpha	Kriteria
1	Supervisi Kepala Sekolah (X1)	0.741	0.60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0.752	0.60	Reliabel
3	Kinerja Guru (Y)	0,746	0.60	Reliabel

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan

pendekatan penelitian.

Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan. Adapun metode analisis data yang dipergunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi.

a. Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru YPI Al-Khoiriyah Semarang. Adapun rumusnya adalah:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

n : Jumlah skor jawaban responden

N : Jumlah seluruh skor ideal

% : Tingkat keberhasilan yang dicapai

(Mohamad Ali, 1992: 184)

Perhitungan deskriptif persentase ini mempunyai langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menetapkan skor tertinggi dan skor terendah
b. Menetapkan range yang dicari yaitu selisih antara skor tertinggi dan skor terendah
c. Menetapkan interval yaitu range dibagi jumlah option
d. Untuk mengetahui kriteria perhitungan dibuat table

Dalam menentukan interval persentase untuk menentukan

kategori data dilakukan dengan cara:

Persentase tertinggi : $\frac{5}{5}$ x 100% = 100%

Persentase terendah : $\frac{1}{5}$ x 100% = 20%

Jarak : 100% - 20% = 80%

Interval kriteria : 80% : 5 = 16%

Tabel 3.4. kriteria persentase

Interval Kriteria	Kriteria
85 < % skor ≤ 100	Sangat Baik
70 < % skor ≤ 85	Baik
55 < % skor ≤ 70	Cukup
40 < % skor ≤ 55	Kurang Baik
25 < % skor ≤ 40	Tidak Baik

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Untuk keperluan analisis data selanjutnya, maka akan lebih mudah dan lancar bila variabel-variabel yang diteliti mengikuti distribusi tertentu. Dari teori kemungkinan apabila populasi yang diteliti berdistribusi normal maka konklusi bisa diterima, tetapi apabila populasi tidak berdistribusi normal maka konklusi berdasarkan teori tidak berlaku. Oleh sebab itu, sebelum mengambil keputusan berdasarkan teori tersebut perlu diperiksa terlebih dahulu normalitas distribusinya, apakah pada taraf signifikansi tertentu atau tidak. Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi penelitian masing-masing variabel penelitian. Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnof* (Santoso, 1999:311). Data dianalisis

dengan bantuan komputer program SPSS. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Di samping menggunakan uji Kolmogorov Smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plot of Regression Standardized Residual*.

Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS ternyata diperoleh titik-titik yang mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan langkah untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah data penelitian. Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan teknik analisis regresi yang akan digunakan. Jika hasil uji linieritas merupakan data yang linier maka digunakan analisis regresi linier. Sebaliknya jika hasil uji linieritas merupakan data yang tidak linier maka analisis regresi yang digunakan non linier. Dasar pengambilan keputusan dari uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi > 0,05 dapat disimpulkan bahwa hubungannya bersifat linier. (Ghozali, 2006:125)

3) Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis dapat dilihat dari multivariate standardized Scatterplot. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat

dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak

PERPUSTAKAAN UNNES

mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2006:125)

4) Uji Multikolinieritas

Uji persamaan selanjutnya adalah uji kolinieritas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel bebas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau adanya korelasi di antara variabel bebas (Santoso,1999:293). Pengujian multikolinieritas ini dapat dilihat dari nilai variance inflatio factor (VIF). Antara variabel bebas dikatakan multikolinieiritas apabila toleransinya < 0,1 dan VIF > 10.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara supervisi kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja.

Persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan :

Y = Variabel terikat kinerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = koefisien regresi supervisi kepala sekolah (X_1)

b_2 = koefisien regresi motivasi kerja (X_2)

(Algifari, 1997:51)

Untuk menentukan persamaan linier menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS.

6) Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel penjelas/independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006:128). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis (uji t) menggunakan bantuan program *SPSS for windows relase 17*, yaitu dengan membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel $\sigma = 5\%$.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan *SPSS* adalah:

Apabila probabilitas > taraf signifikan (5%), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas < taraf signifikan (5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima. (Ghozali, 2006:128)

7) Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F yang pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen (Ghozali, 2006:127). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis (uji F) menggunakan bantuan program SPSS. Cara yang digunakan untuk uji F yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi sebesar 5%.

Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan SPSS adalah:

Apabila probabilitas >taraf signifikan (5%), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Apabila probabilitas <taraf signifikan (5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima. (Ghozali, 2006:127)

8) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel *independen* dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel–variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2006 : 83).

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Variabel Supervisi Kepala Sekolah

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperjelas gambaran terhadap variabel-variabel penelitian. Variabel supervisi kepala sekolah menggunakan enam indikator, yaitu kunjungan kelas, semangat kerja, pemahaman terhadap kurikulum, metode evaluasi, rapat pembinaan, dan kegiatan di luar mengajar. Hasil penelitian mengenai supervisi kepala sekolah, dapat dilihat pada lampiran tabulasi dan diperoleh total skor 2334 yang berada pada interval skor 1965 – 2427 dan termasuk pada kriteria baik, yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Interval Kriteria Supervisi Kepala Sekolah

No	Interval	Kategori
1	576-1038	Tidak Baik
2	1039 - 1501	Kurang Baik
3	1502 - 1964	Cukup
4	1965 - 2427	Baik
5	2428 - 2890	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

Indikator supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini dideskripsikan

sebagai berikut:

4. Kunjungan kelas

   Hasil penelitian pada indikator kunjungan kelas berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 276 pada interval 231 - 285.

   Tabel 4.2 Interval Kriteria Kunjungan Kelas

No	Interval	Kategori
1	66 – 120	Tidak Baik
2	121 – 175	Kurang Baik
3	176 – 230	Cukup
4	231 – 285	Baik
5	286 – 340	Sangat Baik

   Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

2. Semangat Kerja

   Hasil penelitian pada indikator semangat kerja berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 547 pada interval 461-570.

Tabel 4.3 Interval Kriteria Semangat Kerja

No	Interval	Kategori
1	131 – 240	Tidak Baik
2	241 – 350	Kurang Baik
3	351 – 460	Cukup
4	461 – 570	Baik
5	571 – 680	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

3. Pemahaman terhadap Kurikulum

Pada indikator ini, hasil skor angket berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 415 pada interval 345 – 427.

Tabel 4.4 Interval Kriteria Pemahaman terhadap Kurikulum

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

4. Metode Evaluasi

Hasil penelitian pada indikator metode evaluasi berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 420 pada interval 345 – 427.

Tabel 4.5 Interval Kriteria Metode Evaluasi

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 - 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

5. Rapat-rapat Pembinaan

Pada indikator ini, hasil skor angket berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 403 pada interval 345 – 427.

PERPUSTAKAAN UNNES

Tabel 4.6 Interval Kriteria Rapat-rapat Pembinaan

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

6. Kegiatan di luar Mengajar

Hasil penelitian pada indikator Kegiatan diluar mengajar berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 269 pada interval 286-340

Tabel 4.7 Interval Kriteria Kegiatan di luar Mengajar

No	Interval	Kategori
1	66 – 120	Tidak Baik
2	121 – 175	Kurang Baik
3	176 – 230	Cukup
4	231 – 285	Baik
5	286 – 340	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

4.1.2 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja Guru dalam penelitian ini diukur dengan 7 indikator, yaitu: tekun terhadap tugas, ulet menghadapi tugas, menunjuk minat,

senang bekerja sendiri, mempertahankan pendapat, tidak melepas hal yang diyakini, dan suka memberi solusi. Dari penelitian terhadap 34 responden berkaitan dengan motivasi kerja diperoleh skor 2522 yang berada pada interval 2079 - 2569 termasuk pada kategori baik yang terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 4.8 Interval Kriteria Motivasi Kerja

No	Interval	Kategori
1	606 – 1096	Tidak Baik
2	1097 – 1587	Kurang Baik
3	1588 – 2078	Cukup
4	2079 – 2569	Baik
5	2570 - 3060	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

Motivasi kerja dalam penelitian ini diketahui menggunakan 7 indikator. tekun terhadap tugas, ulet menghadapi tugas, menunjukkan minat, senang bekerja sendiri, mempertahankan pendapat, tdak pernah melepas hal yang diyakini, dan suka memberi solusi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, dijelaskan sebagai berikut :

1. Tekun terhadap tugas

Hasil penelitian pada indikator ini berada pada kategori sangat baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 286 pada interval

286 - 340.

Tabel 4.9 Interval Kriteria Tekun terhadap Tugas

No	Interval	Kategori
1	66 – 120	Tidak Baik
2	121 – 175	Kurang Baik
3	176 – 230	Cukup
4	231 – 285	Baik
5	286 – 340	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

2. Ulet menghadapi tugas

Hasil penelitian pada indikator ini berada pada kategori baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 384 pada interval 428 – 510.

Tabel 4.10 Interval Kriteria Ulet menghadapi Tugas

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

3. Menunjukkan Minat

Pada indikator menunjukkan minat, hasil penelitian menunjukkan skor total 390 berada pada interval 345 – 427 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.11 Interval Kriteria Menunjukkan Minat

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

4. Senang bekerja sendiri

Pada indikator senang bekerja sendiri, hasil penelitian menunjukkan skor total 381 berada pada interval 345 – 427 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.12 Interval Kriteria Senang Bekerja Sendiri

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

5. Mempertahankan Pendapat

Pada indikator senang mempertahankan pendapat, hasil penelitian menunjukkan skor total 264 berada pada interval 231 - 285 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.13 Interval Kriteria Mempertahankan Pendapat

No	Interval	Kategori
1	66 – 120	Tidak Baik
2	121 – 175	Kurang Baik
3	176 – 230	Cukup
4	231 – 285	Baik
5	286 – 340	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

6. Tidak pernah melepas hal yang diyakini

Pada indikator tidak pernah melepas hal yang diyakini, hasil penelitian menunjukkan skor total 411 berada pada interval 345 – 427 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.14 Interval Kriteria Tidak Mudah Melepas hal yang Diyakini

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup

4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

7. Senang mencari dan memecahkan masalah

Pada indikator senang mencari dan memecahkan masalah, hasil penelitian menunjukkan skor total 406 berada pada interval 345 – 427 yang termasuk dalam kategori baik.

Tabel 4.15 Interval Kriteria Senang mencari dan memecahkan masalah

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

PERPUSTAKAAN UNNES

4.1.3 Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Hasil penelitian mengenai variabel kinerja guru termasuk pada kriteria baik, dapat dilihat pada lampiran tabulasi diperoleh total skor 2137 yang berada pada interval skor 1733-2141 yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4.16 Interval Kriteria Kinerja Guru

No	Interval	Kategori
1	506 – 914	Tidak Baik
2	915 – 1323	Kurang Baik
3	1324 – 1732	Cukup
4	1733 – 2141	Baik
5	2142 – 2550	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

Kinerja guru dalam penelitian ini diketahui menggunakan lima indikator, dijelaskan sebagai berikut :

1. Penyusunan RP

   Hasil penelitian pada indikator penyusunan RP berdasarkan tanggapan 34 responden dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 393 pada interval 345 – 427 dengan kategori baik.

Tabel 4.17 Interval Kriteria Penyusunan RP

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

2. Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar

Hasil penelitian pada indikator interaksi pelaksanaan belajar mengajar berdasarkan tanggapan 34 responden, dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 414 pada interval 345 – 427 dengan kategori baik.

Tabel 4.18 Interval Kriteria Interaksi Belajar Mengajar

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik
3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

3. Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar

Hasil penelitian pada indikator pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 518 pada interval 461 – 570 dengan kategori baik.

Tabel 4.19 Interval Kriteria Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi

No	Interval	Kategori
1	131 – 240	Sangat Tidak Baik
2	241 – 350	Tidak Baik
3	351 – 460	Netral

4	461 – 570	Baik
5	571 – 680	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

4. Pengembangan Profesi

Hasil penelitian pada indikator pengembangan profesi dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 404 pada interval 345 – 427 dengan kategori baik.

Tabel 4.20 Interval Kriteria Pengembangan Profesi

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Sangat Tidak Baik
2	179 – 261	Tidak Baik
3	262 – 344	Netral
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

5. Pemahaman Wawasan Kependidikan

Hasil penelitian pada indikator pemahaman wawasan kependidikan dapat dilihat pada lampiran tabulasi yang diperoleh skor total 408 pada interval 345 – 427 dengan kategori baik.

Tabel 4.21 Interval Kriteria Pemahaman Wawasan Kependidikan

No	Interval	Kategori
1	96 – 178	Tidak Baik
2	179 – 261	Kurang Baik

PERPUSTAKAAN UNNES

3	262 – 344	Cukup
4	345 – 427	Baik
5	428 – 510	Sangat Baik

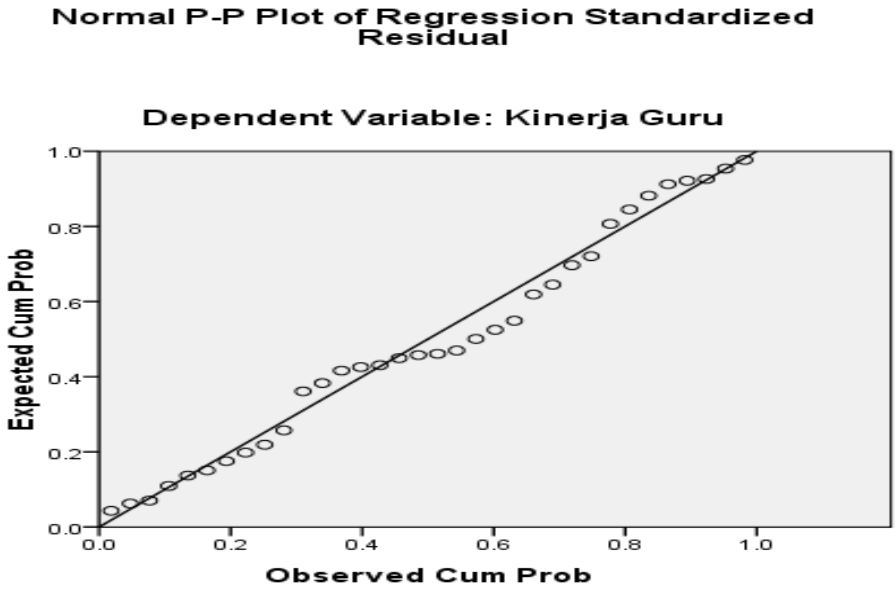
Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2011

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satu cara melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006:31). Hasil *output* SPSS untuk uji normalitas dengan analisis grafik adalah sebagai berikut :

PERPUSTAKAAN UNNES



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan grafik normal plot di atas, maka semua data berdistribusi normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, dan mengikuti diagonal, dilanjutkan uji hipotesis dengan *multiple regression.*

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap–tiap variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikolinier ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing – masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinier.

Tabel 4.22 Uji Multikolinieritas Data Penelitian

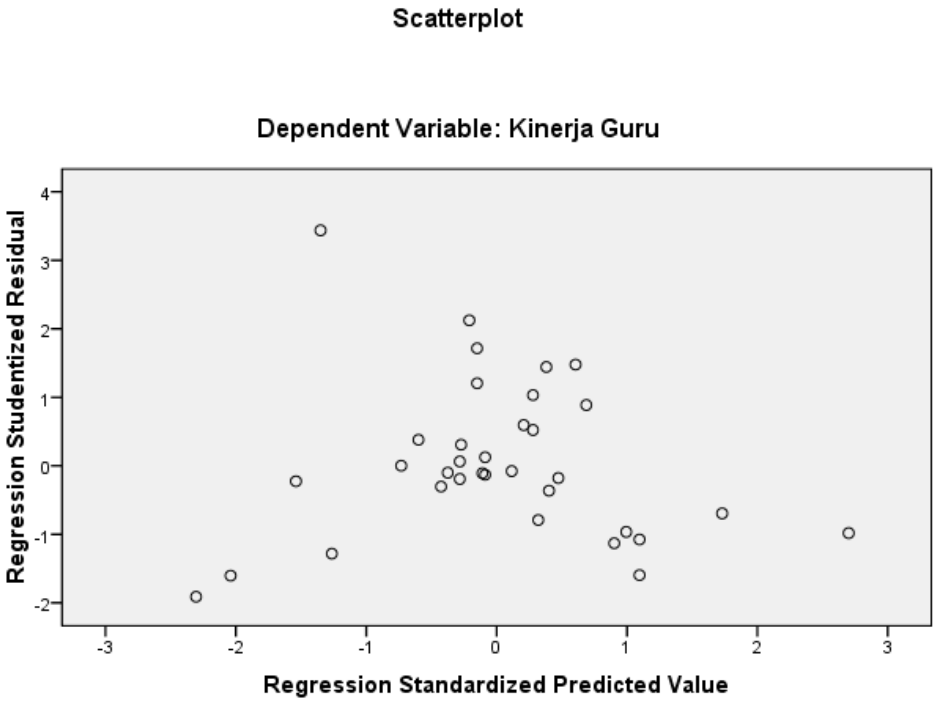
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Supervisi KS	0,973	1,028
	Motivasi kerja	0,973	1,028
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2011

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru jauh dari 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinier dalam regresi.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas di maksudkan untuk mendeteksi gangguan yang diakibatkan faktor-faktor dalam model regresi tidak memiliki varians yang sama. Jika varians berbeda disebut homoskedastisitas, model regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heteroskedasisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Jika tidak terdapat pola tertentu menunjukkan bahwa model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun grafik hasil ujicoba heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Analisis Regresi Berganda

Dalam melakukan analisis supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) di Yayasan Pendidikan Islam

Al-Khoiriyyah Semarang, digunakan analisis regresi berganda.

Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.434	9.557		1.092	.283
	Supervisi KS	.638	.137	.597	4.650	.000
	Motivasi kerja	.120	.052	.298	2.324	.027
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2011

Hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas X_1= 0,638 dan X_2 = 0,120 dengan konstanta sebesar 10,434 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y= 10,434 + 0,638\ X_1 + 0,120\ X_2$$

Dimana :

Y = Variabel terikat kinerja guru

X_1 = Variabel bebas (Supervisi Kepala Sekolah)

X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja guru)

Nilai konstan sebesar 10,434 hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel supervisi kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja guru (X2) diasumsikan tetap, maka nilai variabel kinerja guru adalah 10,434.

PERPUSTAKAAN UNNES

Koefisien regresi X_1 (Supervisi kepala sekolah) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_1) = 0,638. Hal ini berarti jika supervisi kepala sekolah mengalami peningkatan satu satuan, sementara motivasi kerja diasumsikan tetap, maka akan diikuti penambahan kenaikan kinerja guru sebesar 0,638.

Koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_2) = 0,120. Hal ini berarti jika motivasi kerja guru mengalami peningkatan satu satuan, sementara supervisi kepala sekolah diasumsikan tetap, maka akan diikuti penambahan kenaikan kinerja guru sebesar 0,120.

4.1.5.2 Uji Hipotesis secara Parsial

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Hasil uji hipotesis antara variabel bebas X_1, dan X_2 terhadap Y diperoleh hasil sebagai berikut.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan progam SPSS dalam Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi Berganda di atas dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel supervisi kepala sekolah (X_1) diperoleh hasil t hitung sebesar 4,65 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka dengan demikian Ho ditolak dan menerima H_1. Jadi dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru YPI Al-

Khoiriyyah Semarang.

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja guru (X_2) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,324 dengan probabilitas sebesar 0,027. Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (0,027 < 0,05) maka dengan demikian H_2 diterima dan menolak Ho. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru YPI Al-Khoiriyyah Semarang.

4.1.5.3 Uji Hipotesis secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) antara variabel bebas dalam hal ini supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.24 Hasil analisis Uji F (Secara Silmultan)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.820	2	251.410	15.731	.000[a]
	Residual	495.445	31	15.982		
	Total	998.265	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Supervisi KS

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2011

Hasil perhitungan dengan menggunakan progam SPSS dapat diketahui bahwa F hitung 15,731 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000, karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan

menerima H_3. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang.

4.1.5.4 Koefisien Determinasi secara Simultan

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut.

Tabel 4.24 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710[a]	.504	.472	3.998	2.188
a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Supervisi KS					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2011

Nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted* R^2) adalah sebesar 0,472, hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X_1 dan X_2 sebesar 47,2%. Jadi besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang sebesar 47,2%, sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.1.5.4 Koefisien Determinasi secara Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS yang dapat dilihat dari tabel 4.23 diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi parsial antara X_1 terhadap Y sebesar 0,638, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $(0,638)^2$ sama dengan 0,407 atau 40,7%. Besarnya koefisien korelasi parsial antara X_2 terhadap Y sebesar 0,120, sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja guru (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar $(0,120)^2$ sama dengan 0,0144 atau 1,44%.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) semua variabel bebas (supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru) dapat mempengaruhi variabel terikat (kinerja guru) di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Adapun pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tersebut adalah positif, dimana setiap peningkatan upaya supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru YPI Al-Khoiriyyah Semarang, yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial sebesar 40,7%. Supervisi kepala sekolah merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan adanya supervisi kepala sekolah maka hubungan baik jangka panjang antara kepala

sekolah dengan guru akan terjalin, sehingga kinerja guru akan terbentuk.

Supervisi kepala sekolah diwujudkan dengan teknik supervisi yang baik, semangat kerja, pemahaman tentang kurikulum, metode evaluasi dan rapat-rapat pembinaan yang dilakukan secara teratur. Berdasarkan diskripsi data penelitian di YPI Al-Khoiriyyah Semarang, menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah terhadap guru berada dalam kategori baik, karena kepala sekolah memahami kurikulum, mampu berkomunikasi dan menyampaikan informasi secara jelas terhadap guru melalui kunjungan kelas, dan rapat-rapat pembinaan. Kejelasan kepala sekolah dalam supervisi terhadap guru akan meningkatkan kewibawaan kepala sekolah, meningkatkan keengganan guru jika melakukan kesalahan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Meskipun demikian masih ada beberapa guru yang kurang memahami pentingnya supervisi sehingga kadang dapat terjadi salah paham antar guru dengan kepala sekolah. Kendati demikian, masalah ini dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik dan kesadaran guru dalam mematuhi segala tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen pelaksanaan kunjungan kelas kepala sekolah dalam supervisi terhadap kinerja guru masuk dalam kategori baik. Kepala sekolah memberikan supervisi dengan penuh tanggung jawab, namun masih ada beberapa hal yang perlu di tingkatkan seperti pemahaman terhadap kurikulum yang terus berubah.

Pelaksanaan frekuensi supervisi kepala sekolah di YPI Al-Khoiriyyah belum dilaksanakan setiap bulan sekali untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar. tetapi penyelenggaraan supervisi kepala sekolah di

YPI Al-Khoiriyyah dilaksanakan setiap semester sekali, yang dilakukan sesuai jadwal yang ada, maka dianggaplah kurang dalam pelaksanaan frekuensi supervisi kepala sekolah.

Supervisi merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Purwanto, 2009). Supervisi kepala sekolah yang tercermin melalui komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, adanya rasa saling percaya, dan komitmen yang baik mewujudkan hubungan baik jangka panjang antara kepala sekolah dan guru, dengan adanya hubungan baik tersebut akan mendorong peningkatan kinerja guru.

Jones dalam Mulyasa (2003), supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Menurut Carter, supervisi merupakan usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran (Sahertian,2000).

Selain supervisi kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji pengaruh secara parsial yang diperoleh hasil sebesar 1,44%. Motivasi kerja merupakan proses internal yang mendorong perbuatan ke arah pencapaian suatu tujuan pekerjaan yaitu kinerja

guru yang baik di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Berdasarkan diskripsi data penelitian di YPI Al-Khoiriyyah Semarang, motivasi kerja masuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan dengan tekun terhadap tugas, ulet menghadapi tugas, menunjukkan minat, senang bekerja sendiri, mempertahankan pendapat, tidak mudah melepas keyakinan, dan suka mencari dan memecahkan masalah di sekolah. Guru dengan tekun dan ulet menghadapi tugas yang masuk dalam kategori kriteria baik, ditunjukkan dengan prestasi siswa yang mencapai kelulusan 100%. Namun, masih ada beberapa guru yang kurang disiplin dalam presensi dan kurang dapat memahami karakteristik siswa oleh karena itu kedisiplinan dan pengelolaan kelas perlu ditingkatkan lagi. Indikator mempertahankan pendapat dan tidak mudah melepas keyakinan juga masuk dalam kategori baik, yang ditunjukkan dalam pelaksanaan rapat yang berkaitan dengan evaluasi KBM di sekolah mengikuti dan memberikan usulan secara aktif dan guru ikut memberi masukan dan saran terhadap kebijakan sekolah.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2005). Dengan peningkatan motivasi kerja guru akan meningkatkan pula kinerja guru. Ketika motivasi kerja guru naik, maka kinerja guru juga akan meningkat, sedangkan jika kinerja guru meningkat maka akan dapat tercipta proses belajar mengajar yang efektif di sekolah.

Supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dalam penelitian ini adalah sebesar 47,2% sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja guru. Ini memberikan gambaran bahwa dengan upaya supervisi kepala sekolah yang baik serta motivasi kerja guru yang tinggi maka akan menciptakan kinerja yang tinggi pula. Jika terjadi penurunan salah satu faktor tersebut akan langsung berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Purwanto (2009) yang memberikan gambaran bahwa supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif yang dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja sehingga kinerja guru meningkat. Guru memegang peranan penting dalam membelajarkan siswa dan supervisi kepala sekolah juga membantu guru agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan kecakapan pribadi. Oleh karena itu jika supervisi dapat dilaksanakan secara intensif kepada guru, maka diharapkan berdampak pada kinerja guru yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa (Arikunto, 2004:12).

Dengan pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang intensif dan motivasi kerja guru yang tinggi maka akan terbentuk kerjasama efektif yang tidak dapat diperoleh dengan cara paksaan, melainkan dengan cara yang lebih bersifat membina, mendorong dan memberi semangat yang akan mendorong semangat

mereka untuk bekerja secara produktif. (Purwanto, 2009).

Selain itu dalam supervisi perlu adanya pengakuan dan penghargaan terhadap sumbangan dan jasa-jasa yang dilakukan guru karena adanya pengakuan dan penghargaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga kinerja guru menjadi optimal (Purwanto, 2009). Dalam membangkitkan dan merangsang kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang, sekolah belum melaksanakan perlombaan antar guru teladan.padahal pelaksananaan guru teladan itu sangat penting untuk menambah semangat dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Maka pengakuan dan penghargaan dapat diwujudkan dengan mengadakan perlombaan antar guru teladan dalam satu tahun sekali di sekolah dengan perlakuan dan penilaian yang adil dari kepala sekolah. Dengan supervisi yang kreatif dan konstruktif selain karena adanya motivasi guru, kinerja guru secara individual maupun kerjasama kelompok akan efektif dalam mencapai tujuan bersama.

PERPUSTAKAAN
UNNES

BAB V
PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

4. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Jika supervisi kepala sekolah baik, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, sebaliknya jika supervisi kepala sekolah kurang baik, maka kinerja guru akan menurun.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Jika motivasi kerja guru baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sebaliknya jika motivasi kerja guru kurang baik maka kinerja akan turun.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang. Jika supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik, maka kinerja guru akan meningkat.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan dari simpulan diatas adalah sebagai berikut :

3. Bagi Kepala Sekolah

   Penerapan supervisi kepala sekolah di YPI Al-Khoiriyyah Semarang sudah baik, namun akan lebih baik lagi apabila frekuensi supervisi kepala sekolah dilakukan setiap bulan sekali tidak hanya satu kali setiap semester agar pelaksanaan supervisi kepala sekolah lebih baik lagi.

4. Bagi pihak Yayasan

   Sebaiknya diadakan semacam lomba guru/karyawan teladan yang dapat diikuti oleh seluruh guru atau karyawan dalam satu tahun sekali untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan karyawan sehingga dengan adanya penghargaan seperti ini diharapkan kinerja kerja guru/karyawan di YPI Al-Khoiriyyah Semarang semakin meningkat.

5. Bagi Peneliti Lebih Lanjut

   Bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian sejenis disarankan untuk dapat menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru, seperti lokasi, gaji atau pendapatan dan variabel lain sehingga diperoleh informasi secara lengkap terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di YPI Al-Khoiriyyah Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhammad. 1988. *Metode Penelitian Kependidikan.* Jakarta : Rineka Cipta

Algifari. 1997. *Analisis Regresi, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta : BPFE

Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja.* Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.

_____. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta : Rineka Cipta.

As'ad, Moh. 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*: *Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty

Direktorat Tenaga Kependidikan. 2003. *Standar Kompetensi Guru.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Gerungan, WA. 1998. *Psikologi Sosial*. Bandung : Eresco.

Ghozalie, 2006. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS.* Semarang : BP Universitas Diponegoro.

Hamalik, Oemar. 2009. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.

Handoko, T Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.

----------, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : BumiAksara

Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Manulang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mulyasa, E. 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan; Sebuah Panduan Praktis*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

_____. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Purwanto, M. Ngalim. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

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

Sardiman,M.2005. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya

Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN

Santoso, Singgih. 2000. *SPSS Mengolah Data Statitik Secara Profesional*. Jakarta : Media Komputindo.

Soetjipto dan Raflis Kosasi, 1999. *Profesi Keguruan.* Jakarta : Rineka Cipta.

Sudjana, Nana. 1989. Dasar Proses Belajar Mengajar. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Sugiyanto, 2010. *Model-model Pembelajaran Inovatif*. Surakarta : Yuma Pustaka.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Suhartono, Suparlan. 2003. *Guru Sebagai Profesi.* Jakarta: Air Ruzz Media.

Supriadi, Dedi, 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta : Adi Citra Karya Nusa

Sutomo dkk, 2007. *Manajemen Sekolah*. Semarang : UPT MKK UNNES.

Tri Anni, Catharina dkk, 2007. *Psikologi Belajar*. Semarang : UPT MKK UNNES.

Uno, Hamzah B. 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wahyuningsih, Tri. 2003. *Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Motivator Karyawan.* Dalam Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 7, Nomor 1, Juni 2003. Hal 44-55.

Walgito, B. 1994. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YPI AL-KHOIRIYAH SEMARANG

Variabel	Indikator	No. Soal	Jumlah
1. Supervisi Kepala Sekolah (X1)	1. Kunjungan Kelas	1, 2,	2
	2. Semangat Kerja	3,4,5,6	4
	3. Pemahanan tentang Kurikulum	7,8,9	3
	4. Pengembangan Metode Dan Evaluasi	10,11,12	3
	5. Rapat-rapat pembinaan	13,14,15	3
	6. Kegiatan diluar Mengajar	16,17	2
2. Motivasi Kerja (X2)	1. Tekun menghadapi Tugas	18,19	2

PERPUSTAKAAN UNNES

	2. Ulet Menghadapi Tugas	20,21,22	3
	3. Menunjukkan Minat	23,24,25	3
	4. Lebih Senang Bekerja Sendiri	26,27,28	3
	5. Dapat Mempertahankan Pendapatnya	29,30	2
	6. Tidak Pernah Melepaskan Hal Yang Diyakini	31,32,33	3
	7. Senang Mencari Dan Memecahkan Masalah	34,35,36	3
3. Kinerja Guru (Y)	1. Penyusunan Rencana Pembelajaran	37,38,39	3

PERPUSTAKAAN UNNES

	2. Pelaksanaan Interaksi Belajar Mengajar	40,41,42	3
	3. Pelaksanaan Tindak Lanjut Hasil Penilaian Prestasi Belajar Peserta Didik	43,44,45,46	4
	4. Pengembangan Profesi	47,48,49	3
	5. Pemahaman Wawasan Pendidikan	50,51,52	3

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI YPI AL-KHOIRIYAH SEMARANG

I. PETUNJUK PENGISISAN

1. Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda check (v) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dangan pendapat anda!
2. Alternatif jawaban yang tersedia memiliki 5 (lima) kemungkinan dengan skala sebagai berikut:

   SS = Sangat Setuju
   S = Setuju
   R = Ragu-ragu
   TS = Tidak Setuju
   STS = Sangat Tidak Setuju

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : .....
Bidang Studi : .....
Asal Sekolah : YPI Al-Khoiriyah Semarang

III. DAFTAR PERTANYAAN

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1. Supervisi Kepala Sekolah						

PERPUSTAKAAN UNNES

1	Pengawasan dari kepala sekolah mampu menciptakan suasana kerja menjadi lebih nyaman					
2	Dalam satu semester, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk mengamati seorang guru yang sedang mengajar					
3	Kepala sekolah memberi petunjuk yang berguna bagi guru dalam menyelesaikan tugas					
4	Kepala sekolah membantu masalah yang dihadapi guru dalam pertemuan pribadi					
5	Kepala sekolah mengadakan kontak dengan guru untuk pertemuan pribadi					
6	Kepala sekolah memberi semangat kerja terhadap tugas pada guru yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
7	Guru membuat Rencana pembelajaran berdasarkan kurikulum yang ada.					
8	Guru memberi materi pembelajaran berdasarkan Rencana pembelajaran yang telah dibuat					
9	Kepala sekolah membantu memberikan pengarahan tentang pemahaman kurikulum terhadap guru					
10	Dalam sebulan terakhir, Kepala sekolah memberikan evaluasi terhadap proses					

	KBM untuk memotivasi semangat kerja Bapak/Ibu					
11	Kepala sekolah menegur guru yang kurang disiplin dalam bekerja					
12	Kepala sekolah membimbing pelaksanaan penataran guru-guru bidang studi					
13	Dalam satu semester, Kepala sekolah mengadakan rapat koordinasi dengan para guru					
14	Dalam sebulan terakhir, Kepala sekolah mengadakan rapat (meeting) secara periodik dengan guru-guru berkaitan dengan KBM di sekolah					
15	Kepala sekolah membentuk diskusi kelompok guru bidang studi sejenis					
16	Guru berperan serta untuk menjadi pembina pramuka dalam mengikuti kegiatan ekstrakurikuler					
17	Guru membimbing siswa dalam mengikuti lomba olimpiade					
2. **Motivasi Kerja**						

PERPUSTAKAAN UNNES

18	Tugas yang diberikan oleh kepala sekolah Diselesaikan dengan sebaik mungkin					
19	Tugas yang diperintahkan kepala sekolah terkait dengan kelengkapan perangkat pembelajaran (analisa program, rencana pembelajaran, modul, dsb) dikerjakan tepat waktu					
20	Berkenaan dengan pengoreksian hasil ulangan siswa, Guru Berusaha menyelesaikan pekerjaannya saat itu juga					
21	Guru selalu menyelesaikan perkerjaannya dalam membuat kisi-kisi soal ulangan					
22	Guru selalu membuat media untuk pelaksanaan KBM					
23	Kemauan Guru untuk senantiasa memperbaiki dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki saat ini sudah tercapai					
24	Apabila diberi kesempatan untuk mengikuti seminar melaksanakan dan mengikuti secara aktif					
25	Guru saling membantu dalam belajar mengoperasikan komputer					
26	Penggunaan media pengajaran guna menunjang kelancaran proses kegiatan belajar mengajar Setiap hari selalu					

	berganti-ganti					
27	Guru selalu membuat Rencana pembelajaran tanpa bantuan guru lain					
28	Guru mampu menyelesaikan persoalan dalam hal kedisiplinan yang ada di sekolah					
29	Dalam pelaksanaan rapat yang berkaitan dengan evaluasi KBM di sekolah mengikuti dan memberikan usulan secara aktif					
30	Tidak mudah terpengaruh pendapat orang lain dalam pelaksanaan rapat					
31	Dalam sebulan terakhir Bapak/Ibu memberikan saran/kritik terhadap kebijakan sekolah yang dirasa memberatkan guru					
32	Guru menganggap disiplin kerja itu sangat penting dalam sekolah					
33	Saling mengingatkan ketika guru tidak disiplin kerja dalam hal KBM					
34	Kepala sekolah bersedia membantu bila ada rekan guru yang mengalami kesulitan tertentu					
35	Kepala sekolah turut membantu apabila terjadi suatu masalah dalam pergaulan antar rekan guru					
36	Kepala sekolah Memberi solusi terhadap permasalahan para guru					
37	Guru menyusun Rencana Pembelajaran Setiap kali pertemuan					

38	Membuat Rencana Pembelajaran sebelum melaksanakan pembelajaran adalah hal wajib					
39	Dalam Rencana Pembelajaran metode mengajar yang Bapak/ibu gunakan bervariasi					
40	Kemampuan guru beinteraksi dengan siswa secara komunikatif sudah tercapai					
41	Kemampuan guru dalam merencanakan media yang akan digunakan dalam pembelajaran sudah baik					
42	Berdoa dan mengucapkan salam (mis: selamat pagi / selamat siang) pada siswa sebelum memulai pelajaran					
43	Setiap kali pertemuan guru mengadakan penilaian prestasi belajar siswa					
44	Kemampuan Guru mengolah dan menganalisis hasil penilaian sudah baik					
45	Guru melaksanakan remedial untuk memperbaiki hasil ulangan siswa yang kurang memuaskan					
46	Kemampuan Guru menyusun laporan hasil penilaian sudah tercapai					
47	guru mengikuti informasi perkembangan IPTEK yang mendukung profesi sebagai guru					
48	Penguasaan terhadap materi pelajaran sangat penting sebagai bekal seorang guru dalam mengajar					
49	Kualitas seorang guru harus terus					

	menerus belajar dan berusaha agar dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya					
50	Pemahaman Bapak/Ibu mengenai hubungan pendidikan dan pengajaran sudah dikuasai					
51	Seorang guru wajib memahami visi dan misi pendidikan nasional					
52	Penguasaan Bapak/Ibu terhadap bahan kajian akademik sesuai mata diklat yang diampu sudah baik					

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PERPUSTAKAAN
UNNES

Pengujian Normalitas Data

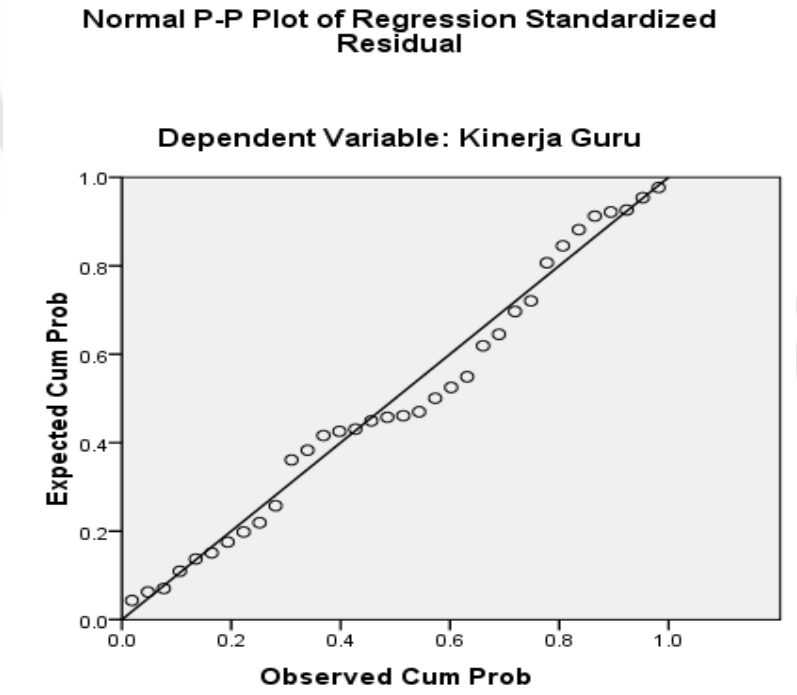
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Supervisi KS	Motivasi kerja	Kinerja Guru
	N	34	34	34
Normal Parameters[a,,b]	Mean	68.65	72.12	62.85
	Std. Deviation	5.146	13.680	5.500
Most Extreme Differences	Absolute	.098	.291	.192
	Positive	.096	.216	.136
	Negative	-.098	-.291	-.192
	Kolmogorov-Smirnov Z	.569	1.695	1.117
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.902	.006	.165

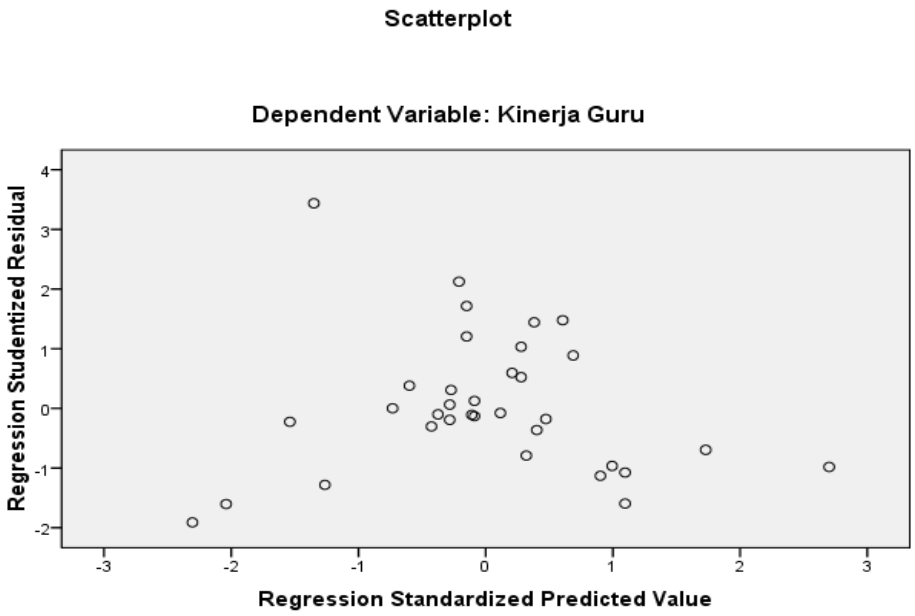
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Charts



Pengujian Heteroskesdastisitas



Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Supervisi KS	.973	1.028
	Motivasi kerja	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

PERPUSTAKAAN

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Supervisi KS	Motivasi kerja
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.022	11.614	.04	.04	.99
	3	.003	33.119	.96	.96	.00

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja, Supervisi KS[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710[a]	.504	.472	3.998	2.188

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Supervisi KS

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.820	2	251.410	15.731	.000[a]
	Residual	495.445	31	15.982		
	Total	998.265	33			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Supervisi KS

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.434	9.557		1.092	.283
	Supervisi KS	.638	.137	.597	4.650	.000
	Motivasi kerja	.120	.052	.298	2.324	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	53.85	73.39	62.85	3.903	34
Std. Predicted Value	-2.306	2.700	.000	1.000	34
Standard Error of Predicted Value	.691	3.674	1.048	.568	34
Adjusted Predicted Value	28.15	74.54	62.10	7.082	34
Residual	-6.854	7.966	.000	3.875	34
Std. Residual	-1.714	1.993	.000	.969	34
Stud. Residual	-1.911	3.438	.048	1.153	34
Deleted Residual	-8.517	34.851	.750	7.312	34
Stud. Deleted Residual	-2.002	4.299	.075	1.256	34
Mahal. Distance	.016	26.898	1.941	4.722	34
Cook's Distance	.000	21.393	.663	3.663	34
Centered Leverage Value	.000	.815	.059	.143	34

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

PERPUSTAKAAN UNNES

Validitas Supervisi Kepala Sekolah

Correlations

		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	soal 13	soal 14	soal 15	soal 16	soal 17	soal 18	soal 19	Total
soal 1	Pearson Correlation	1	.131	.000	.000	-.233	.159	.233	-.041	.058	-.276	-.175	-.237	-.281	.000	-.202	.541*	.114	-.131	-.026	.047
	Sig. (2-tailed)		.582	1.000	1.000	.322	.504	.323	.865	.807	.239	.459	.315	.230	1.000	.393	.014	.634	.582	.912	.843
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 2	Pearson Correlation	.131	1	.685**	.685**	.652**	.381	.458*	.466*	.167	.371	.201	.087	.037	.280	.302	.401	.093	-.375	.302	.621**
	Sig. (2-tailed)	.582		.001	.001	.002	.097	.042	.038	.482	.107	.396	.714	.876	.233	.196	.079	.697	.103	.196	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 3	Pearson Correlation	.000	.685**	1	.500*	.454*	.321	.304	.170	.000	.000	.000	.000	.136	.204	.367	.209	.339	-.228	.183	.456*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.001		.025	.044	.167	.192	.473	1.000	1.000	1.000	1.000	.566	.388	.111	.376	.144	.333	.439	.043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 4	Pearson Correlation	.000	.685**	.500*	1	.908**	.535*	.456*	.341	.304	.509*	.293	.160	.136	.000	.183	.209	-.170	-.456*	.183	.614**

PERPUSTAKAAN UNNES

	Sig. (2-tailed)	1.000	.001	.025		.000	.015	.043	.142	.192	.022	.209	.502	.566	1.000	.439	.376	.475	.043	.439	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 5	Pearson Correlation	-.233	.652**	.454*	.908**	1	.645**	.539*	.377	.394	.704**	.424	.342	.367	.139	.368	.128	-.012	-.342	.368	.761**
	Sig. (2-tailed)	.322	.002	.044	.000		.002	.014	.102	.086	.001	.062	.140	.112	.559	.110	.590	.961	.140	.110	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 6	Pearson Correlation	.159	.381	.321	.535*	.645**	1	.840**	.301	.430	.359	.165	.251	.337	.131	.218	.363	.294	.059	.454*	.759**
	Sig. (2-tailed)	.504	.097	.167	.015	.002		.000	.198	.059	.120	.487	.286	.146	.582	.356	.116	.208	.806	.045	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 7	Pearson Correlation	.233	.458*	.304	.456*	.539*	.840**	1	.311	.250	.248	-.134	-.087	.025	.000	.034	.459*	.217	.167	.369	.586**
	Sig. (2-tailed)	.323	.042	.192	.043	.014	.000		.182	.288	.293	.574	.714	.917	1.000	.888	.042	.359	.482	.110	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 8	Pearson Correlation	-.041	.466*	.170	.341	.377	.301	.311	1	.311	.260	.412	.204	-.105	.000	.047	.321	-.087	.000	.234	.446*
	Sig. (2-tailed)	.865	.038	.473	.142	.102	.198	.182		.182	.269	.071	.389	.661	1.000	.844	.168	.717	1.000	.320	.049
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

soal 9	Pearson Correlation	.058	.167	.000	.304	.394	.430	.250	.311	1	.371	.402	.379	.224	-.186	.302	.115	-.062	-.167	.302	.491*
	Sig. (2-tailed)	.807	.482	1.000	.192	.086	.059	.288	.182		.107	.079	.100	.342	.432	.196	.630	.795	.482	.196	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 10	Pearson Correlation	-.276	.371	.000	.509*	.704**	.359	.248	.260	.371	1	.671**	.600**	.569**	.415	.579**	.043	.034	-.139	.392	.687**
	Sig. (2-tailed)	.239	.107	1.000	.022	.001	.120	.293	.269	.107		.001	.005	.009	.069	.008	.858	.885	.558	.087	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 11	Pearson Correlation	-.175	.201	.000	.293	.424	.165	-.134	.412	.402	.671**	1	.877**	.390	.359	.525*	.092	.224	-.201	.525*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.459	.396	1.000	.209	.062	.487	.574	.071	.079	.001		.000	.089	.120	.018	.699	.343	.396	.018	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 12	Pearson Correlation	-.237	.087	.000	.160	.342	.251	-.087	.204	.379	.600**	.877**	1	.542*	.391	.553*	.060	.373	-.087	.553*	.600**
	Sig. (2-tailed)	.315	.714	1.000	.502	.140	.286	.714	.389	.100	.005	.000		.014	.088	.011	.801	.105	.714	.011	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 13	Pearson Correlation	-.281	.037	.136	.136	.367	.337	.025	-.105	.224	.569**	.390	.542*	1	.669**	.744**	-.017	.403	-.037	.293	.555*
	Sig. (2-tailed)	.230	.876	.566	.566	.112	.146	.917	.661	.342	.009	.089	.014		.001	.000	.943	.078	.876	.210	.011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

soal 14	Pearson Correlation	.000	.280	.204	.000	.139	.131	.000	.000	-.186	.415	.359	.391	.669**	1	.674**	.256	.623**	.000	.449*	.501*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.233	.388	1.000	.559	.582	1.000	1.000	.432	.069	.120	.088	.001		.001	.275	.003	1.000	.047	.024
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 15	Pearson Correlation	-.202	.302	.367	.183	.368	.218	.034	.047	.302	.579**	.525*	.553*	.744**	.674**	1	.208	.541*	-.050	.596**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.393	.196	.111	.439	.110	.356	.888	.844	.196	.008	.018	.011	.000	.001		.380	.014	.833	.006	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 16	Pearson Correlation	.541*	.401	.209	.209	.128	.363	.459*	.321	.115	.043	.092	.060	-.017	.256	.208	1	.383	-.115	.438	.477*
	Sig. (2-tailed)	.014	.079	.376	.376	.590	.116	.042	.168	.630	.858	.699	.801	.943	.275	.380		.095	.630	.053	.034
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 17	Pearson Correlation	.114	.093	.339	-.170	-.012	.294	.217	-.087	-.062	.034	.224	.373	.403	.623**	.541*	.383	1	.139	.728**	.482*
	Sig. (2-tailed)	.634	.697	.144	.475	.961	.208	.359	.717	.795	.885	.343	.105	.078	.003	.014	.095		.558	.000	.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 18	Pearson Correlation	-.131	-.375	-.228	-.456*	-.342	.059	.167	.000	-.167	-.139	-.201	-.087	-.037	.000	-.050	-.115	.139	1	-.050	-.125
	Sig. (2-tailed)	.582	.103	.333	.043	.140	.806	.482	1.000	.482	.558	.396	.714	.876	1.000	.833	.630	.558		.833	.600

PERPUSTAKAAN UNNES

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 19	Pearson Correlation	-.026	.302	.183	.183	.368	.454*	.369	.234	.302	.392	.525*	.553*	.293	.449*	.596**	.438	.728**	-.050	1	.711**
	Sig. (2-tailed)	.912	.196	.439	.439	.110	.045	.110	.320	.196	.087	.018	.011	.210	.047	.006	.053	.000	.833		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.047	.621**	.456*	.614**	.761**	.759**	.586**	.446*	.491*	.687**	.606**	.600**	.555*	.501*	.677**	.477*	.482*	-.125	.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.843	.004	.043	.004	.000	.000	.007	.049	.028	.001	.005	.005	.011	.024	.001	.034	.031	.600	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Supervisi Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	20

PERPUSTAKAAN UNNES

Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		soal 20	soal 21	soal 22	soal 23	soal 24	soal 25	soal 26	soal 27	soal 28	soal 29	soal 30	soal 31	soal 32	soal 33	soal 34	soal 35	soal 36	soal 37	soal 38	soal 39	soal 40	Total
soal 20	Pearson Correlation	1	.429	.517*	.257	.059	.214	.227	.275	.056	.386	.353	.373	.019	.212	.307	.234	.509*	.336	.172	.504*	.315	.494*
	Sig. (2-tailed)		.059	.019	.274	.804	.366	.335	.241	.816	.093	.127	.105	.936	.369	.188	.320	.022	.147	.469	.023	.175	.027
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 21	Pearson Correlation	.429	1	.317	-.257	-.208	-.071	-.085	.183	.130	.208	.039	-.154	.172	.277	.034	-.078	-.102	.275	.019	-.066	-.165	.117
	Sig. (2-tailed)	.059		.173	.274	.379	.766	.721	.439	.586	.379	.870	.518	.469	.237	.887	.743	.670	.241	.936	.783	.486	.625
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 22	Pearson Correlation	.517*	.317	1	.390	.229	.574**	.428	.632**	.409	.604**	.261	.284	.007	.246	.466*	.411	.606**	.546*	.060	.330	.163	.659**
	Sig. (2-tailed)	.019	.173		.089	.332	.008	.060	.003	.074	.005	.266	.224	.978	.296	.038	.072	.005	.013	.801	.155	.492	.002

UNNES

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 23	Pearson Correlation	.257	-.257	.390	1	.587**	.512*	.460*	.522*	.466*	.614**	.317	.631**	.103	.264	.582**	.702**	.366	.439	.411	.552*	.486*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.274	.274	.089		.006	.021	.041	.018	.038	.004	.173	.003	.666	.261	.007	.001	.113	.053	.072	.012	.030	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 24	Pearson Correlation	.059	-.208	.229	.587**	1	.621**	.638**	.343	.300	.389	.196	.465*	-.214	.264	.489*	.585**	.127	.229	.333	.629**	.487*	.625**
	Sig. (2-tailed)	.804	.379	.332	.006		.003	.002	.139	.199	.090	.409	.039	.365	.260	.029	.007	.594	.332	.152	.003	.029	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 25	Pearson Correlation	.214	-.071	.574**	.512*	.621**	1	.637**	.685**	.083	.621**	.293	.295	.256	.463*	.662**	.631**	.395	.320	.142	.492*	.247	.747**
	Sig. (2-tailed)	.366	.766	.008	.021	.003		.003	.001	.728	.003	.210	.207	.275	.040	.001	.003	.084	.169	.549	.028	.294	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 26	Pearson Correlation	.227	-.085	.428	.460*	.638**	.637**	1	.401	.099	.602**	.514*	.275	-.080	.477*	.752**	.606**	.182	.237	.307	.641**	.744**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.335	.721	.060	.041	.002	.003		.080	.677	.005	.020	.241	.739	.034	.000	.005	.442	.314	.188	.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

UNNES

soal 27	Pearson Correlation	.275	.183	.632**	.522*	.343	.685**	.401	1	.439	.800**	.277	.464*	.355	.597**	.569**	.251	.457*	.765**	.257	.380	.183	.769**
	Sig. (2-tailed)	.241	.439	.003	.018	.139	.001	.080		.053	.000	.238	.039	.125	.005	.009	.286	.043	.000	.274	.098	.440	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 28	Pearson Correlation	.056	.130	.409	.466*	.300	.083	.099	.439	1	.277	.107	.520*	.096	.120	.093	.213	.356	.748**	.571**	.162	.134	.468*
	Sig. (2-tailed)	.816	.586	.074	.038	.199	.728	.677	.053		.237	.655	.019	.686	.613	.697	.368	.124	.000	.009	.495	.572	.037
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 29	Pearson Correlation	.386	.208	.604**	.614**	.389	.621**	.602**	.800**	.277	1	.538*	.492*	.214	.549*	.680**	.487*	.381	.534*	.262	.602**	.450*	.846**
	Sig. (2-tailed)	.093	.379	.005	.004	.090	.003	.005	.000	.237		.014	.027	.365	.012	.001	.029	.098	.015	.265	.005	.047	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 30	Pearson Correlation	.353	.039	.261	.317	.196	.293	.514*	.277	.107	.538*	1	.415	-.173	.228	.449*	.322	.251	.226	.173	.487*	.606**	.541*
	Sig. (2-tailed)	.127	.870	.266	.173	.409	.210	.020	.238	.655	.014		.069	.467	.333	.047	.167	.285	.337	.467	.029	.005	.014
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

PERPUSTAKAAN UNNES

soal 31	Pearson Correlation	.373	-.154	.284	.631**	.465*	.295	.275	.464*	.520*	.492*	.415	1	-.114	.158	.361	.324	.515*	.521*	.553*	.616**	.394	.634**
	Sig. (2-tailed)	.105	.518	.224	.003	.039	.207	.241	.039	.019	.027	.069		.632	.507	.118	.164	.020	.019	.011	.004	.085	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 32	Pearson Correlation	.019	.172	.007	.103	-.214	.256	-.080	.355	.096	.214	-.173	-.114	1	.477*	.123	.156	.122	.257	.298	-.061	-.235	.209
	Sig. (2-tailed)	.936	.469	.978	.666	.365	.275	.739	.125	.686	.365	.467	.632		.034	.606	.510	.608	.274	.202	.797	.319	.377
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 33	Pearson Correlation	.212	.277	.246	.264	.264	.463*	.477*	.597**	.120	.549*	.228	.158	.477*	1	.549*	.187	.174	.450*	.372	.443	.324	.622**
	Sig. (2-tailed)	.369	.237	.296	.261	.260	.040	.034	.005	.613	.012	.333	.507	.034		.012	.429	.463	.046	.106	.050	.163	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 34	Pearson Correlation	.307	.034	.466*	.582**	.489*	.662**	.752**	.569**	.093	.680**	.449*	.361	.123	.549*	1	.615**	.364	.197	.150	.424	.419	.759**
	Sig. (2-tailed)	.188	.887	.038	.007	.029	.001	.000	.009	.697	.001	.047	.118	.606	.012		.004	.115	.406	.528	.063	.066	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

PERPUSTAKAAN UNNES

soal 35	Pearson Correlation	.234	-.078	.411	.702**	.585**	.631**	.606**	.251	.213	.487*	.322	.324	.156	.187	.615**	1	.167	.150	.282	.396	.370	.656**
	Sig. (2-tailed)	.320	.743	.072	.001	.007	.003	.005	.286	.368	.029	.167	.164	.510	.429	.004		.482	.527	.229	.084	.109	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 36	Pearson Correlation	.509*	-.102	.606**	.366	.127	.395	.182	.457*	.356	.381	.251	.515*	.122	.174	.364	.167	1	.326	.122	.422	.032	.510*
	Sig. (2-tailed)	.022	.670	.005	.113	.594	.084	.442	.043	.124	.098	.285	.020	.608	.463	.115	.482		.160	.608	.064	.893	.022
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 37	Pearson Correlation	.336	.275	.546*	.439	.229	.320	.237	.765**	.748**	.534*	.226	.521*	.257	.450*	.197	.150	.326	1	.599**	.324	.299	.655**
	Sig. (2-tailed)	.147	.241	.013	.053	.332	.169	.314	.000	.000	.015	.337	.019	.274	.046	.406	.527	.160		.005	.164	.201	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 38	Pearson Correlation	.172	.019	.060	.411	.333	.142	.307	.257	.571**	.262	.173	.553*	.298	.372	.150	.282	.122	.599**	1	.501*	.535*	.536*
	Sig. (2-tailed)	.469	.936	.801	.072	.152	.549	.188	.274	.009	.265	.467	.011	.202	.106	.528	.229	.608	.005		.025	.015	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

PERPUSTAKAAN UNNES

soal 39	Pearson Correlation	.504*	-.066	.330	.552*	.629**	.492*	.641**	.380	.162	.602**	.487*	.616**	-.061	.443	.424	.396	.422	.324	.501*	1	.713**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.023	.783	.155	.012	.003	.028	.002	.098	.495	.005	.029	.004	.797	.050	.063	.084	.064	.164	.025		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 40	Pearson Correlation	.315	-.165	.163	.486*	.487*	.247	.744**	.183	.134	.450*	.606**	.394	-.235	.324	.419	.370	.032	.299	.535*	.713**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.175	.486	.492	.030	.029	.294	.000	.440	.572	.047	.005	.085	.319	.163	.066	.109	.893	.201	.015	.000		.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.494*	.117	.659**	.743**	.625**	.747**	.752**	.769**	.468*	.846**	.541*	.634**	.209	.622**	.759**	.656**	.510*	.655**	.536*	.746**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.625	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.037	.000	.014	.003	.377	.003	.000	.002	.022	.002	.015	.000	.005	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

PERPUSTAKAAN UNNES

Reliability Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	22

Validitas Kinerja Guru

Correlations

		soal 41	soal 42	soal 43	soal 44	soal 45	soal 46	soal 47	soal 48	soal 49	soal 50	soal 51	soal 52	soal 53	soal 54	soal 55	soal 56	soal 57	Total
soal 41	Pearson Correlation	1	.472*	.366	.088	.138	-.043	.000	.128	.139	-.196	.185	.470*	-.061	.230	.069	.085	-.297	.278
	Sig. (2-tailed)		.036	.113	.711	.563	.857	1.000	.590	.560	.408	.436	.036	.800	.330	.774	.720	.203	.235
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

PERPUSTAKAAN UNNES

soal 42	Pearson Correlation	.472*	1	.696**	.503*	.495*	.464*	.374	.633**	.332	.157	.590**	.711**	.290	.650**	.219	.273	.329	.786**
	Sig. (2-tailed)	.036		.001	.024	.027	.039	.104	.003	.152	.510	.006	.000	.214	.002	.354	.244	.157	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 43	Pearson Correlation	.366	.696**	1	.330	.391	.298	.222	.421	.320	.301	.306	.501*	-.065	.319	.438	.318	.211	.618**
	Sig. (2-tailed)	.113	.001		.156	.088	.202	.348	.065	.169	.197	.190	.025	.787	.171	.053	.171	.372	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 44	Pearson Correlation	.088	.503*	.330	1	.201	.612**	.455*	.164	.455*	.334	.404	.307	.531*	.350	.567**	.551*	.434	.719**
	Sig. (2-tailed)	.711	.024	.156		.396	.004	.044	.490	.044	.151	.077	.188	.016	.130	.009	.012	.056	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 45	Pearson Correlation	.138	.495*	.391	.201	1	.391	.567**	.437	.252	.237	.280	.449*	.000	.190	.000	.129	.208	.498*
	Sig. (2-tailed)	.563	.027	.088	.396		.088	.009	.054	.284	.314	.233	.047	1.000	.423	1.000	.587	.380	.025
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 46	Pearson Correlation	-.043	.464*	.298	.612**	.391	1	.812**	.262	.418	.487*	.349	.290	.387	.348	.211	.541*	.438	.718**
	Sig. (2-tailed)	.857	.039	.202	.004	.088		.000	.265	.066	.029	.131	.215	.092	.132	.372	.014	.053	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

soal 47	Pearson Correlation	.000	.374	.222	.455*	.567**	.812**	1	.220	.333	.314	.211	.255	.208	.215	.157	.440	.314	.591**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.104	.348	.044	.009	.000		.351	.151	.178	.371	.278	.379	.363	.509	.052	.178	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 48	Pearson Correlation	.128	.633**	.421	.164	.437	.262	.220	1	.403	.380	.586**	.249	.128	.563**	-.024	-.218	.145	.537*
	Sig. (2-tailed)	.590	.003	.065	.490	.054	.265	.351		.078	.098	.007	.291	.590	.010	.919	.355	.542	.015
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 49	Pearson Correlation	.139	.332	.320	.455*	.252	.418	.333	.403	1	.583**	.282	-.028	.416	.119	.366	.277	.471*	.656**
	Sig. (2-tailed)	.560	.152	.169	.044	.284	.066	.151	.078		.007	.229	.906	.068	.616	.112	.237	.036	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 50	Pearson Correlation	-.196	.157	.301	.334	.237	.487*	.314	.380	.583**	1	.265	-.133	.196	.113	.246	.015	.246	.487*
	Sig. (2-tailed)	.408	.510	.197	.151	.314	.029	.178	.098	.007		.258	.575	.408	.637	.295	.949	.295	.029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 51	Pearson Correlation	.185	.590**	.306	.404	.280	.349	.211	.586**	.282	.265	1	.452*	.339	.679**	.371	.318	.325	.661**
	Sig. (2-tailed)	.436	.006	.190	.077	.233	.131	.371	.007	.229	.258		.045	.144	.001	.107	.172	.162	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

UNNES

soal 52	Pearson Correlation	.470*	.711**	.501*	.307	.449*	.290	.255	.249	-.028	-.133	.452*	1	.346	.690**	.355	.471*	.205	.608**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000	.025	.188	.047	.215	.278	.291	.906	.575	.045		.135	.001	.125	.036	.385	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 53	Pearson Correlation	-.061	.290	-.065	.531*	.000	.387	.208	.128	.416	.196	.339	.346	1	.439	.526*	.441	.617**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.800	.214	.787	.016	1.000	.092	.379	.590	.068	.408	.144	.135		.053	.017	.051	.004	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 54	Pearson Correlation	.230	.650**	.319	.350	.190	.348	.215	.563**	.119	.113	.679**	.690**	.439	1	.331	.289	.299	.647**
	Sig. (2-tailed)	.330	.002	.171	.130	.423	.132	.363	.010	.616	.637	.001	.001	.053		.154	.216	.200	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 55	Pearson Correlation	.069	.219	.438	.567**	.000	.211	.157	-.024	.366	.246	.371	.355	.526*	.331	1	.655**	.379	.581**
	Sig. (2-tailed)	.774	.354	.053	.009	1.000	.372	.509	.919	.112	.295	.107	.125	.017	.154		.002	.099	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
soal 56	Pearson Correlation	.085	.273	.318	.551*	.129	.541*	.440	-.218	.277	.015	.318	.471*	.441	.289	.655**	1	.526*	.592**
	Sig. (2-tailed)	.720	.244	.171	.012	.587	.014	.052	.355	.237	.949	.172	.036	.051	.216	.002		.017	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

soal 57	Pearson Correlation	-.297	.329	.211	.434	.208	.438	.314	.145	.471*	.246	.325	.205	.617**	.299	.379	.526*	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.203	.157	.372	.056	.380	.053	.178	.542	.036	.295	.162	.385	.004	.200	.099	.017		.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.278	.786**	.618**	.719**	.498*	.718**	.591**	.537*	.656**	.487*	.661**	.608**	.581**	.647**	.581**	.592**	.575**	1
	Sig. (2-tailed)	.235	.000	.004	.000	.025	.000	.006	.015	.002	.029	.002	.004	.007	.002	.007	.006	.008	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Reliability Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	18

PERPUSTAKAAN UNNES