

**PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH,
IKLIM SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI PALEMBANG**

DISERTASI



Oleh

**KAROMA
NIM 1204381**

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
mendapatkan gelar Doktor Ilmu Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ILMU PENDIDIKAN
PROGRAM DOKTOR
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

ABSTRACT

Karoma, 2018. The Effect of Supervision by School Principals, School Climate and Work Motivation on the Performance of Madrasah Aliyah Palembang State Teachers. Dissertation Post graduate Program State University of Padang.

This study aims to reveal the influence of: (1) Supervising by Principal Implementation of Teacher Performance at MAN Palembang, (2) Supervising by School Principal on Teacher Performance through Work Motivation at MAN Palembang, (3) School Climate on Teacher Performance in MAN Palembang, (4) Sekolah Climate to Teacher Performance through Work Motivation at MAN Palembang, (5) Work Motivation on Teacher Performance at MAN Palembang, (6) Supervision Implementation by Headmaster, School Climate, and Work Motivation Together to Performance Teacher at MAN Palembang.

Population 141 teachers, research sample 60 (42.55%) teachers. Proportional sampling of random sampling stratified based on education level, class and period of work. Data collected through questionnaires that have been tested for validity and reliability, and data analyzed by path analysis techniques.

The findings indicate that Supervision Implementation by the Principal directly affects Teacher Performance 2,3409%, Supervision Implementation by Principal Affects Teacher Performance through Work Motivation 33,3872%, School Climate directly affects Teacher Performance 9,4249%, School Climate influences on Job Performance through Work Motivation 20,7044%, Work Motivation Affects Teacher Performance 29,3764%, Supervision Implementation by School Principal, School Climate, and Work Motivation together influential on Teacher Performance 99.5%.

ABSTRAK

Karoma, 2018. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang. Disertasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh: (1) Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di MAN Palembang, (2) Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di MAN Palembang, (3) Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru di MAN Palembang, (4) Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja di MAN Palembang, (5) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MAN Palembang, (6) Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru di MAN Palembang.

Populasi 141 guru, sampel penelitian 60 (42,55%) guru. Pengambilan sampel secara proporsional *random sampling stratified* berdasarkan tingkat pendidikan, golongan dan masa kerja. Data terkumpul melalui angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan data dianalisis dengan teknik analisis jalur.

Temuan menunjukkan bahwa Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru 2,3409%, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja 33,3872%, Iklim Sekolah berpengaruh langsung terhadap Kinerja Guru 9,4249%, Iklim Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja 20,7044%, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru 29,3764%, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru 99,5%.

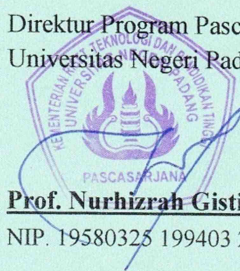
Lembar Pengesahan

Dengan persetujuan Komisi Promotor/Pembahas/Penguji telah disahkan
Disertasi atas nama :

Nama : *Karoma*
NIM. : 1204381

melalui ujian terbuka pada tanggal 13 Maret 2018

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang



Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
NIP. 19580325 199403 2 001

Koordinator Program Studi

Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc.
NIP. 19660430 199001 1 001

Persetujuan Komisi Promotor/Penguji

Nama : *Karoma*
NIM. : 1204381

Komisi Promotor/Penguji

Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
(Ketua Promotor/Penguji)

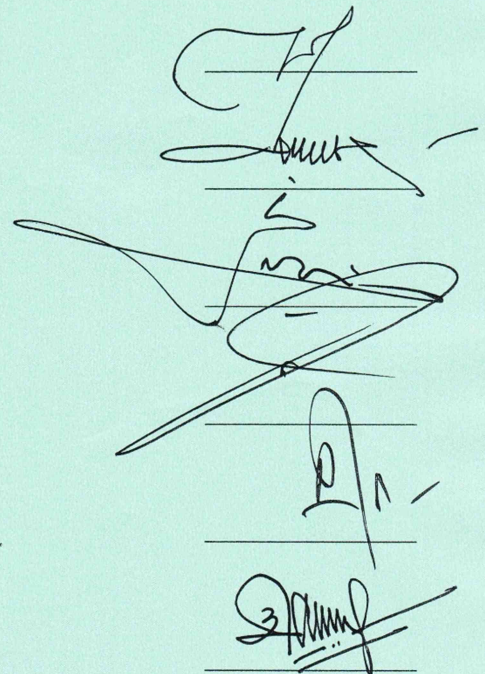
Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.
(Promotor/Penguji)

Dr. Jasrial, M.Pd.
(Promotor/Penguji)

Prof. Dr. Azwar Ananda, MA.
(Pembahas/Penguji)

Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.
(Pembahas/Penguji)

Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd.
(Penguji dari Luar)



The image shows five handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The signatures are arranged vertically on the right side of the page, corresponding to the names of the committee members listed on the left. The signatures are stylized and difficult to read.

BUKIT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, disertai dengan judul "Pengaruh Pelaksanaan Tugas/Job
tuh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Guru MAN Palembang", adalah asli dan belum pernah disajikan untuk
mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di
perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa
bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim promotor.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah
ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan
jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dan disebutkan
nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari
terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya
bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya
peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan
ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 09 November 2017

Saya yang menyatakan,



Karoma
Nim. 1204381

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil 'alamin, dengan hormat dan tulus, penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Ganefri, Ph.D., Rektor Universitas Negeri Padang yang memperkenankan studi di Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang;
2. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D., Promotor dan Direktur Program Pascasarjana; Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd. dan Dr. Jasrial, M.Pd., Co - Promotor yang selalu memberi pemikiran-pemikiran membangun, bimbingan, bantuan, dorongan, perhatian sungguh-sungguh, dan kesediaan waktunya;
3. Almarhum Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph.D., Co – Promotor semasa beliau ada yang selalu memberi pemikiran-pemikiran membangun, bimbingan, bantuan, dorongan, perhatian sungguh-sungguh, kesediaan waktunya hingga mengizinkan penelitian dan semoga menjadi amal jariyah beliau;
4. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc., Ketua Program Studi Doktor Ilmu Pendidikan, dan Prof. Dr. Atmazaki, M.Pd., Wakil Direktur I Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang memotivasi dan memberikan perhatian sungguh-sungguh;
5. Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A., dan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. yang berkenan sebagai penguji dan memberikan perhatian sungguh-sungguh;
6. Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd., dari Universitas Islam Negeri Imam Bonjol, atas kesediaan waktu dan berkenan sebagai penguji;
7. Dosen Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang dengan sabar dan sungguh-sungguh menata pendidikan formal penulis;
8. Staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang memberi kemudahan penulis;
9. Dra. Hj. Yuslaini, M. Pd., istri tercinta, anak-anakku tersayang: Rosdiana, Fitri Mulhamah, 'Abqorina dan Samia Novera yang selalu mendo'akan;
10. Teman seperjuangan Program Pascasarjana UNP atas dorongannya;
11. Semua yang memberi kemudahan. Semoga berkah, dan manfaat adanya.

Padang, 19 Maret 2018

Penulis.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR/PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	15
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Kinerja Guru	18
B. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	53
C. Iklim Sekolah	70
D. Motivasi Kerja	79
E. Hasil Penelitian yang Relevan	89
F. Kerangka Berpikir	98
G. Hipotesis	126

	Halaman
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	127
A. Jenis dan Langkah-langkah Penelitian	127
B. Populasi dan Sampel Penelitian	127
C. Definisi Operasional Variabel	132
D. Pengembangan Instrumen Penelitian	133
E. Teknik Pengumpulan Data	140
F. Teknik Analisis Data	142
 BAB IV. HASIL PENELITIAN	 149
A. Deskripsi Variabel Penelitian	149
B. Pengujian Persyaratan Analisis	171
C. Pengujian Hipotesis	180
D. Temuan	189
E. Pembahasan	190
 BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	 268
A. Kesimpulan	268
B. Implikasi	269
C. Saran	271
DAFTAR RUJUKAN	272

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah dan Rincian Populasi Penelitian Berdasarkan Golongan, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja	128
2. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan dan Masa Kerja	132
3. Jumlah dan Rincian Sampel Penelitian	132
4. Kriteria Interpretasi Skor Angket Penelitian	143
5. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru	149
6. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket, Skala, Pilihan Jawaban, Jumlah Jawaban, Sampel Penelitian, Skor, Tingkat dan Kategori Ketercapaian Kinerja Guru	151
7. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	155
8. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket, Skala, Pilihan Jawaban, Jumlah Jawaban, Sampel Penelitian, Skor, Tingkat dan Kategori Ketercapaian Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	157
9. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah	161
10. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket, Skala, Pilihan Jawaban, Jumlah Jawaban, Sampel Penelitian, Skor, Tingkat dan Kategori Ketercapaian Iklim Sekolah	162
11. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja	166
12. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket, Skala, Pilihan Jawaban, Jumlah Jawaban, Sampel Penelitian, Skor, Tingkat, dan Kategori Ketercapaian Motivasi Kerja	167
13. Tingkat Ketercapaian Respon Semua Variabel Penelitian	171
14. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, dan Pengaruh Bersama Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), dan Iklim Sekolah (X2) Mempengaruhi Secara Signifikan terhadap Motivasi Kerja (X3)	183

Tabel	Halaman
15. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), dan Iklim Sekolah (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Mempengaruhi Secara Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)	187
16. Rangkuman Hasil Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)	189

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	122
2. Motif yang Diarahkan pada Tujuan	123
3. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja	124
4. Model Pengaruh Langsung X1 dan X2 terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung X1 dan X2 terhadap Y Melalui X3	126
5. Diagram Jalur Hubungan Kausal X1, X2 ke X3, dan X1, X2, X3 ke Y;	146
6. Sub Struktur 1. Hubungan Sub-Struktur X1 dan X2 terhadap X3	147
7. Sub Struktur 2. Hubungan Sub-Struktur X1, X2, X3 terhadap Y	147
8. Histogram Kinerja Guru	150
9. Histogram Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	156
10. Histogram Iklim Sekolah	161
11. Histogram Motivasi Kerja	166
12. Sub-Struktur 1 Hubungan Struktur X1 dan X2 terhadap X3	182
13. Sub-Struktur 2 Hubungan Struktur X1, X2, dan X3 terhadap Y	185
14. Rangkuman Hasil Analisis Jalur Sub-Struktur (Hasil Analisis Jalur X1, X2, dan X3 terhadap Y	187

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Keputusan Rektor UNP Tentang Komisi Promotor Program Studi Ilmu Pendidikan Program Doktor Pps UNP Tahun 2013	289
2. Surat Direktur Pps UNP tentang Mohon Izin Melakukan Observasi	293
3a. Surat Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Kemenag Kanwil Provinsi Sumatera Selatan tentang Izin Penelitian	294
3b. Instrumen Studi Pendahuluan tentang Kemampuan Guru Memotivasi Siswa dalam Proses Pembelajaran pada Guru MAN Palembang	295
4. Matrik Hasil Seminar Proposal Disertasi	297
5. Kisi-kisi Angket Kinerja Guru	301
6. Kisi-kisi Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	303
7. Kisi-kisi Angket Iklim Sekolah	305
8. Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja	307
9. Validasi Instrumen Penelitian oleh Promotor untuk Diujicobakan	309
10. Validasi Instrumen Penelitian oleh Co - Promotor untuk Diujicobakan ...	310
11. Validasi Instrumen Penelitian oleh Co - Promotor untuk Diujicobakan ...	311
12. Angket Kinerja Guru yang Diujicobakan	312
13. Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah yang Diujicobakan ...	315
14. Angket Iklim Sekolah yang Diujicobakan	318
15. Angket Motivasi Kerja yang Diujicobakan	321
16. Persetujuan Promotor dan Co - Promotor Ujicoba Instrumen Penelitian	324
17. Surat Direktur Pps UNP tentang Mohon Izin Uji Coba Instrumen kepada Kepala MAN Provinsi Sumatera Selatan di Tempat	325

Lampiran	Halaman
18. Jumlah dan Rincian Responden Uji Coba Angket Kinerja Guru, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Berdasarkan Golongan, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja	326
19. Surat Keterangan dari MAN 1 Lubuk Linggau telah Ujicoba Instrumen Penelitian	327
20. Surat Izin Penelitian (Ujicoba Instrumen Penelitian) Ke MAN 2 Lubuk Linggau dari Kemenag Kota Lubuk Linggau	328
21. Surat Keterangan dari MAN 2 Lubuk Linggau telah Ujicoba Instrumen Penelitian	329
22. Surat Keterangan dari MAN Pangkalan Balai telah Ujicoba Instrumen Penelitian	330
23. Surat Keterangan dari MAN Sekayu telah Ujicoba Instrumen Penelitian	331
24. Surat Keterangan dari MAN Sakatiga telah Ujicoba Instrumen Penelitian	332
25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru, Analisis Ketiga	333
26. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Analisis Ketiga	343
27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah, Analisis Ketiga	353
28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja, Analisis Ketiga	363
29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Uji Coba Angket Kinerja Guru, Analisis Ketiga	373
30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Uji Coba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Analisis Ketiga	383
31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah, Analisis Ketiga	393
32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja, Analisis Ketiga	403
33. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Kinerja Guru	413

Lampiran	Halaman
34. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah	415
35. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Iklim Sekolah	417
36. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Motivasi Kerja	419
37. Validasi Instrumen Penelitian dan Acc. Penelitian oleh Promotor	421
38. Validasi Instrumen Penelitian dan Acc. Penelitian oleh Co - Promotor ...	422
39. Validasi Instrumen Penelitian dan Acc. Penelitian oleh Co – Promotor ...	423
40. Angket Penelitian Kinerja Guru	424
41. Angket Penelitian Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	427
42. Angket Penelitian Iklim Sekolah	430
43. Angket Penelitian Motivasi Kerja	433
44. Surat Persetujuan Penelitian dari Promotor dan Co – Promotor	436
45. Surat Mohon Izin Penelitian Kepada Kepala MAN 1 Palembang	437
46. Surat Mohon Izin Penelitian Kepada Kepala MAN 2 Palembang	438
47. Surat Mohon Izin Penelitian Kepada Kepala MAN 3 Palembang	439
48. Waktu Pengumpulan Data Kuantitatif	440
49. Data Hasil Angket Kinerja Guru	441
50. Data Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	451
51. Data Iklim Sekolah	461
52. Data Motivasi Kerja	471
53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN Palembang	481
54. Hasil Perhitungan Statistika Dasar Masing-masing Variabel Penelitian	487
55. Uji Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas, dan Linieritas) ...	494

Lampiran	Halaman
56. Pengujian Hipotesis	499
57. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari MAN 1 Palembang ..	507
58. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari MAN 2 Palembang	508
59. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari MAN 3 Palembang ...	509
60. Surat Keputusan Direktur Pps UNP Tentang Penggantian Nama Personalia Komisi Pembimbing/Promotor Mahasiswa Program Pascasarjana UNP	510
61. Model Penguatan Supervisi Melalui Evaluasi Diri dan Umpan Balik Siswa	512
62. Matrik Seminar Hasil Penelitian Disertasi	539
63. Matrik Ujian Tertutup Disertasi	542
64. Riwayat Singkat Peneliti	544

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai tenaga pendidik profesional merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran, mengelola kelas, melakukan bimbingan, mentransformasikan nilai, kemahiran dan kecakapan kepada siswa. Dalam proses tersebut, antara motivasi dan kemampuan guru terhubung dengan kebutuhan realisasi diri siswa untuk berkembang secara wajar dan baik melalui kehidupan sekolah yang sebagian besar bersumber dari kinerja guru. Kinerja guru akan baik apabila ada perlakuan manusiawi, dukungan kepala sekolah, dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Interaksi, perlakuan, dukungan kepala sekolah terhadap guru cenderung menjadi iklim sekolah, dan memperlancar tercapainya tujuan sekolah, sesuai Rich (1979:338) ‘kepala sekolah yang memperlakukan secara manusiawi terhadap semua personil sekolah, sekolah efektif mencapai tujuan.

Pendekatan manusiawi dalam pembinaan sekolah yang menghargai individu manusia, melihat berbagai faktor seperti interaksi, memahami individu sebagai subjek, memperhatikan seluruh potensi dan kemampuan, mendorong terwujudnya suasana yang tenang, kekeluargaan dan tanpa ada rasa takut dari semua personil sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Suasana ini muncul karena kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugasnya dan pola hubungan antar pribadi di sekolah. Sebab kepala sekolah bukan hanya sebagai pimpinan administrasi, tetapi juga pemimpin pembelajaran, dan dapat dievaluasi oleh bawahannya (Vann, 1979:405-413), sesuai pula dengan Parks

(1983:11-13) ‘peningkatan kinerja guru, faktor lingkungan kerja harus menyenangkan, menghargai kompetensi, perencanaan dan implementasi pembelajaran yang dilakukan guru (Parks, 1983:11-13), dukungan, dan motivasi guru (Deal & Kennedy, 1983:11-13). Perlakuan, dukungan kepala sekolah, dan motivasi sebagai kekuatan semua personil meningkatkan kinerja, iklim kerja yang kondusif, membantu tercapainya tujuan pendidikan, dan penyelesaian semua masalah di sekolah.

Agar penyelenggaraan sekolah berjalan dengan baik, maka kepala sekolah dan guru harus memperhatikan faktor-faktornya, temuan Coleman, Jencks, Silberman (1993) ‘sekolah akan efektif, apabila kepemimpinan kepala sekolah kuat, iklim baik, suasana tertib tetapi tidak kaku, komunikasi kepada siswa sebagai prioritas belajar, seluruh energi dan sumber daya sekolah dipertahankan untuk belajar, bermakna monitoring terhadap guru, siswa berprestasi (Glickman, 1995:36), dan mengacu pada kinerja (Scheerens, 2003:vii).

Sekolah dan madrasah sebagai institusi pendidikan dasar dan menengah. Sekolah dikelola langsung oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan madrasah dikelola bersama Kementerian Agama. Baik sekolah maupun madrasah telah diusahakan oleh pemerintah agar mutu pendidikannya terjamin, seperti perhatian terhadap peningkatan kemampuan profesional guru termasuk di Madrasah Aliyah Negeri (MAN).

Sebagai salah satu institusi pendidikan, MAN berperan mencerdaskan bangsa. Di kota Palembang, terdapat 3 MAN, 141 guru, 2.250 siswa dan 25 staf administrasi (Data, tahun 2012). Data guru MAN 1, 2, 3 kota Palembang

sebagian besar berkualifikasi S-1, 91 (64,54%), S-2, 49 (34,75%), dan S-3, 1 (0,71%) dari 141 guru (Tim EMIS Bidang Mapenda Islam, 2012:6,150).

Salah satu usaha meningkatkan kualitas sekolah dalam temuan MacBeath dan Mortimore (2001) adalah kemampuan memotivasi (Brady dan Kennedy, 2007:278), sementara gejala permasalahan guru di MAN Palembang, rendahnya kemampuan memotivasi siswa, rerata kemampuan sebesar 18,63. Fenomena masalah guru di MAN Palembang tersebut terekam hasil angket pree penelitian (07 s.d 17 Desember 2013) dengan indikator (1) relevansi usaha memotivasi; (2) perhatian pada siswa, (3) percaya diri dalam proses pembelajaran; (4) kepuasan dalam melaksanakan proses pembelajaran. *Indikator pertama*, berusaha mengungkap kemampuan menjelaskan manfaat materi pelajaran, menggunakan teknik pembelajaran, menggunakan contoh, menggunakan pengalaman belajar, menggunakan tujuan belajar, dan menjelaskan konsep abstrak dengan contoh. Rata-rata skor yang diperoleh dari 141 guru 14,21, bermakna bahwa guru harus meningkatkan usaha untuk memotivasi siswa. *Indikator kedua*, berusaha mengungkapkan kemampuan guru menggunakan teknik mengajar yang relatif baru diperoleh, kemampuan memulai mengajar dengan mengajukan masalah atau hal baru, menggunakan humor pada waktu yang tepat, menggunakan variasi kecepatan, strategi, gaya presentasi, menggunakan pertanyaan yang merangsang pikiran siswa, menggunakan benda-benda khusus sebagai stimulus bertanya dan siswa berpartisipasi aktif belajar. Rata-rata skor yang diperoleh dari 141 guru sebesar 20,80, bermakna bahwa guru harus meningkatkan usaha untuk memotivasi siswa. *Indikator ketiga*, mengungkap kemampuan guru: usaha memberi keyakinan siswa agar sukses, menghindari sikap merendahkan siswa,

mengajukan pertanyaan kepada siswa, pengakuan keberhasilan, dan menggunakan pertanyaan terbuka. Rata-rata skor yang diperoleh dari 141 guru sebesar 23,68, bermakna bahwa guru harus meningkatkan usaha untuk memotivasi siswa. *Indikator keempat*, berusaha mengungkap kemampuan guru: menunggu beberapa detik jawaban siswa atas pertanyaan yang diajukan, menyediakan berbagai sumber belajar, menyediakan tugas yang menantang bagi siswa, dan menganjurkan siswa bekerjasama tetapi juga bersaing. Rata-rata skor diperoleh dari 141 guru sebesar 15,82, bermakna guru harus meningkatkan usaha untuk memotivasi siswa (angket pre penelitian, terlampir nomor 03b).

Gejala permasalahan berikutnya, rendahnya kinerja guru. Hasil pre penelitian (Studi Dokumentasi, 07 – 19 Desember 2013) terhadap MAN 1, 2, dan 3 Palembang. *Pertama*, temuan pada MAN 1, studi dokumentasi pada daftar hadir pada Oktober, Nopember, dan Desember 2013, dari 45 guru, rata-rata izin dalam setiap bulan, 36 hari kerja. *Kedua*, temuan di MAN 2, studi dokumentasi pada daftar hadir pada April, Mei, Juni, Juli, Agustus, dan September 2013 dari 47 guru, rata-rata tidak melaksanakan tugas karena izin 28,33 hari kerja dan 68 hari kerja tanpa keterangan pada Juli dan Agustus 2013. *Ketiga*, temuan di MAN 3, studi dokumentasi daftar hadir 49 guru pada Juni, Juli, Agustus, dan September 2013, rata-rata tidak melaksanakan tugas karena izin 10,75 hari kerja (izin studi pendahuluan, lampiran 02 dan 03a).

Padahal kehadiran guru secara reguler dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan tumpuan yang sangat penting, sebab keefektifan guru dan pengajaran merupakan salah satu syarat efektivitas sekolah, guru diharapkan menjadi fasilitator pembelajaran dan panutan sikap bagi siswa (Brady dan Kennedy,

2007:275). Guru dituntut memiliki pengetahuan tentang kepemimpinan pendidikan, semangat kerja yang tinggi, berhasil membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar siswa, memiliki kemampuan mengelola kelas agar proses pembelajaran berjalan dengan baik, siswa aktif belajar, tujuan-tujuan pendidikan di sekolah tercapai efektif dan efisien.

Fenomena permasalahan MAN Palembang berikutnya, perolehan nilai ujian nasional cenderung menurun. Tahun 2012/2013 kelas Ilmu Sosial (IS) nilai: rata-rata 7,03; terendah 6,1; tertinggi 8,02. Tahun 2013/2014, nilai: rata-rata 7,54, terendah 6,75, tertinggi 8,38. Selisih angka nilai rata-rata meningkat 0,51, nilai terendah meningkat 0,65, nilai tertinggi menurun 0,36. Tahun 2015, nilai rata-rata 68,38 menurun 2,16, nilai terendah 49,43 menurun 11,32, nilai tertinggi 87,05 meningkat 11,32. Tahun 2015/2016, nilai rata-rata 61,13 menurun 7,25, nilai terendah 45,5 menurun 3,93, nilai tertinggi 72,58 menurun 14,47.

Hasil ujian nasional kelas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (MIA) MAN Palembang, tahun 2012/2013 nilai rata-rata 7,785, nilai terendah 6,96, nilai tertinggi 8,895. Tahun 2013/2014, nilai rata-rata 7,79 meningkat 0,005, terendah 7,066 meningkat 0,106, nilai tertinggi 8,33 menurun 0,55. Tahun 2014/2015 nilai rata-rata 67,12 menurun 3,67, nilai terendah 45,09 menurun 24,976, nilai tertinggi 84,01 meningkat 3,68. Tahun 2015/2016, nilai rata-rata 60,047 menurun 7,073, nilai terendah 30,42 menurun 14,67, nilai tertinggi 70,47 menurun 13,57.

Hasil ujian nasional MAN Palembang tiga tahun (2013, 2014, 2015) kelas IS, nilai rata-rata 63,82, nilai terendah 41,75, nilai tertinggi 83,79. Kelas MIA, nilai rata-rata 69,6, nilai terendah 45,5, nilai tertinggi 87,6. Tahun 2016 hasil ujian nasional kelas IS MAN Palembang, nilai rata-rata 61,37, nilai terendah 34,2,

nilai tertinggi 72,58. Kelas MIA, nilai rata-rata 60,47, nilai terendah 34,4, nilai tertinggi 74,7. Selisih angka penurunan hasil ujian nasional tiga tahun terakhir (2013, 2014, 2015) ke tahun 2016 kelas IS, nilai rata-rata menurun 2,68; nilai terendah menurun 7,55, nilai tertinggi menurun 11,21. Kelas MIA, nilai rata-rata menurun 9,27, nilai terendah menurun 1,3, nilai tertinggi menurun 12,9 (dokumen nilai UN 2012/2013; 2013/2014; 2014/2015; 2015/2016).

Gejala-gejala masalah pendidikan seperti keluhan-keluhan dari berbagai lapisan masyarakat yang mengatakan masih rendahnya mutu pendidikan, hasil *Trends International Mathematics and Sciences Study (TIMSS)*, Indonesia memperoleh 376 poin posisi terbawah ke tiga dari 42 negara peserta dan posisi teratas Finlandia dengan 587 poin dan di urutan ke dua Republik Korea Selatan (Michael O. Martin, 2011:40).

Mutu pendidikan di sekolah sebagian besar ditentukan oleh guru, sesuai Coleman dan Early (2005:127), Barr dan Dreeben (1977:89,153) ‘guru penggerak pembangunan, teladan, terampil, memiliki wawasan terhadap kondisi kelas yang sebenarnya; agen perubahan, dan pemberi inspirasi peserta didik (Baker, 2010:135), guru memiliki peran yang sangat besar dalam pendidikan, di pundaknya tanggung jawab atas mutu pendidikan (Prajudi Atmosudirdjo, 1982:60), terutama pendidikan dasar dan menengah berharap dan bertumpu pada guru yang menyampaikan pengetahuan, menanamkan nilai, membentuk kebiasaan baik dan identitas pribadi anak dengan penuh cinta, kasih sayang, logis melalui sopan santun, demokratis, dialogis dan alat-alat pendidikan lainnya (M. Enoch Markum, 1985:60-61). Temuan Wortham (2004:745) mengingatkan bahwa dalam proses pembelajaran guru harus menggunakan materi ajar dan

contoh, berpartisipasi, menjadikan tema sebagai mekanisme belajar, menggambarkan materi; menghubungkan materi melalui pengalaman pribadi, pidato, drama, skenario, diskusi subyek materi; menghubungkan sekolah dengan yang dibaca siswa; melibatkan siswa dalam skenario, meniru topik, menciptakan peristiwa, dan arus belajar dalam kelas.

Guru merupakan ujung tombak pelaksanaan pendidikan yang langsung berhadapan dengan anak didik, bertugas mulia, besar andilnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan, sesuai Henderson (1950:330) faktor penentu tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan adalah guru yang baik, berkepribadian tinggi, memandang pendidikan sebagai alat meningkatkan kesejahteraan umat manusia dan mengabdikan secara antusias kepada pekerjaannya. Tujuan, sarana, metode, situasi dan penilaian dapat berfungsi sebagaimana mestinya, apabila guru mampu memanfaatkannya secara maksimal dan optimal mencapai tujuan pendidikan di sekolah sesuai yang diinginkan, dan “program kelas tidak akan berarti bilamana tidak terwujud dalam kegiatan belajar, guru sebagai pimpinan pendidikan diantara siswa-siswa suatu kelas” (Hadari Nawawi, 1981:123). Guru pelaksana pembelajaran di kelas, bertanggung jawab: membantu anak mencapai tingkat perkembangan tertentu, mengatur, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di kelas.

Turun naiknya prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kualitas dan cara-cara guru melaksanakan proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas, sesuai Bloom (1982:18) ‘hasil belajar dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang diberikan oleh guru. Untuk terlaksananya proses kegiatan pembelajaran

yang baik dari setiap guru dituntut persyaratan-persyaratan, seperti harus memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada guru yang belum mampu mengelola proses pembelajaran secara baik. Hal ini disebabkan kemampuan profesional guru harus ditingkatkan, karena kurang memadai, belum maksimal menegakkan disiplin dalam melakukan tugas, perlu memperhatikan kesulitan belajar siswa, perlu suasana kelas yang baik dan peningkatan motivasi kerja dalam melaksanakan program pembelajaran di sekolah. Kenyataan-kenyataan di atas merupakan pencerminan sikap guru terhadap kegiatan yang harus dilakukannya dalam mengelola proses pembelajaran di sekolah. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan, apabila tidak dicari solusinya secara tepat.

Pembinaan yang terus menerus dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru hendaklah bertujuan memperbaiki kegiatan guru untuk memperbaiki proses pembelajaran di sekolah serta memberikan rangsangan agar pelaksanaannya efektif. Kepala sekolah hendaklah berusaha menciptakan iklim sekolah yang menyenangkan, sehingga guru dapat mengajar lebih baik, kreatif dan efektif, memiliki semangat kerja yang tinggi melaksanakan tugas pembelajaran, sebab peran dan tugas utama dalam peningkatan mutu sekolah terletak pada kepala sekolah (Brady dan Kennedy, 2007:280).

Fenomena permasalahan guru di MAN Palembang, adalah perlunya perbaikan administrasi perangkat pembelajaran (silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran), administrasi penilaian pembelajaran (teknik tes dan instrumen penilaian), kegiatan pelaksanaan proses pembelajaran, termasuk kegiatan

mengelola kelas dalam pelaksanaan proses pembelajaran (tampilan mengajar atau aplikasi model/pendekatan proses pelaksanaan pembelajaran, metode, media dan sumber belajar). Gejala permasalahan tersebut diperoleh dari studi dokumentasi terhadap pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, 116 (82,27%) dari 141 guru memperoleh saran-saran pembinaan pendidikan pada aspek: (1) perangkat pembelajaran, yaitu guru harus menentukan jadwal pelaksanaan pembelajaran dalam program semester; (2) kegiatan pendahuluan pembelajaran: guru hendaknya memberi penjelasan tentang manfaat materi yang akan disampaikan; (3) kegiatan inti pembelajaran: guru hendaknya meningkatkan peran aktif siswa dalam belajar, guru hendaknya memilih metode pembelajaran yang lebih mengaktifkan siswa agar mudah memahami materi pembelajaran, guru hendaknya melibatkan siswa dalam pemanfaatan media pembelajaran, guru hendaknya memberi tantangan belajar pada siswa, guru hendaknya memberi penguatan dalam proses kegiatan belajar siswa, dan siswa perlu dimotivasi untuk memunculkan ide-idenya; (4) kegiatan penutup pembelajaran: guru hendaknya memberi tugas belajar pada siswa; (5) administrasi penilaian pembelajaran: instrumen penilaian harus diperbaiki, dibuat lebih spesifik, dibuat skornya, dan dibuatkan kunci jawaban setiap instrumen penilaian (dokumen pelaksanaan supervisi semester ganjil tahun 2012/2013).

Iklm sekolah yang baik dapat diketahui dari keserasian hubungan antara kepala sekolah dengan guru, hubungan antara guru dengan guru teman sejawat, guru bukan teman sejawat dan hubungan antara guru dengan siswa. Kepala sekolah hendaklah mampu mengarahkan guru dan membina kerjasama yang baik dalam semua kegiatan sekolah. Keterlibatan semua guru merupakan faktor

penting dalam usaha mencapai tujuan yang diharapkan, sesuai prinsip organisasi bahwa untuk mencapai tujuan perlu kerjasama, dan kerja sama dapat meningkatkan mutu sekolah. Guru yang baik adalah guru yang mampu dan mau berinteraksi dengan siswa serta membantu mereka dalam memecahkan masalah yang dihadapinya. Kerja sama yang kurang baik mengakibatkan semangat kerja guru menurun dan pelaksanaan pembelajaran kurang efektif.

Untuk ini mulai dari kepala sekolah, guru dan staf harus kerja secara terpadu, kerjasama semua personil sekolah untuk meningkatkan kegiatan belajar siswa dan prestasinya, meningkatkan keterhubungan sekolah, mengurangi angka putus sekolah, meningkatkan keharmonisan iklim sekolah, mencegah *bullying* dan bentuk kekerasan lainnya (Amrit, 2013:1). Temuan Ross (1992:51,57) guru yang mengandalkan administrator sekolah prestasi belajar siswa rendah. Sebaliknya, guru yang lebih banyak keterlibatannya dengan supervisor, pelatih dan pelatihan prestasi belajar siswa tinggi dan memprediksi kinerjanya. Temuan Latta (1978:23) motivasi yang berorientasi sukses sangat penting bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya, dan motivasi meningkatkan kemampuan melakukan tugas (McLeod dan Briggs, 1980:94-95).

Perspektif sejarah, penelitian tentang kinerja, terbagi pra modern (dari 210 SM-1900 M), modern (1900-1980), dan post modern (1980 – sampai sekarang. Pada 1970-an fokus penelitian kinerja penilaian 3P, yaitu *Performance* (kinerja), *Portofolio*, dan *Produk* untuk uji kompetensi minimum bahasa dan ranah pencapaian keterampilan (Madaus dan O'Dwyer, 1999:688-689). Pada 1960-an dan 1970-an penelitian kinerja pada uji kompetensi, efektifitas pengajaran, dan karakteristik tertentu pribadi guru (Scheerens, 2003:45). Sejak 1970-an fokus

penelitian kinerja, adalah guru yang efektif, korelasi antara prestasi belajar siswa, standar tes, dan pengajaran (Glickman, 1995:86). Tahun 1980-an penelitian kinerja, menekankan produktivitas pendidikan, efektivitas sekolah, fungsi-fungsi produktivitas pendidikan, efektivitas pengajaran, (kinerja sekolah) (Scheerens, 2003:1,5).

Kajian terhadap 19 (Sembilan belas) penelitian fokus tentang: kemampuan guru membelajarkan siswa, pandangan guru terhadap masalah hubungan anak, dampak budaya, lingkungan sekolah dan prestasi akademik siswa, gaya kepemimpinan dan kinerja guru, interdependensi, identifikasi sosial, dan belajar, kebijakan negara tentang pendidikan, akuntabilitas era posting pemisahan pendidikan, hubungan kinerja kepala sekolah dan kinerja guru, program pengembangan profesional peningkatan kemampuan guru, peningkatan kemampuan guru melalui *fucus group discussion*, pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru, faktor-faktor kinerja pimpinan pembelajaran, pelaksanaan keterampilan dasar mengajar, kompetensi pedagogik, hubungan budaya dan kepemimpinan kepala sekolah, implementasi pendekatan humanistik dalam pembelajaran, kinerja guru dalam proses pembelajaran, dan iklim sekolah, kelihatannya belum secara eksplisit meneliti pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini bermaksud menemukan pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN Palembang.

B. Identifikasi Masalah

Guru faktor utama yang diasumsikan paling besar pengaruhnya terhadap hasil pendidikan di sekolah. Semakin tinggi kinerja guru dilihat dari kepentingan sekolah, maka semakin cepat tujuan sekolah tercapai secara efektif dan efisien. Ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran mengakibatkan sekolah tidak berhasil mencapai tujuan yang diharapkan.

Oleh karena itu perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru dengan baik. Semakin tinggi kinerja guru akan semakin besar pula kemungkinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, sesuai Timpe (1993:31-33) 'kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, kesulitan tugas, perilaku, sikap, tindakan rekan kerja, bawahan, pimpinan, kendala-kendala sumber daya, dan keadaan ekonomi.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru, adalah nilai, kepercayaan, motivasi, karakteristik, komitmen, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi karir, keputusan, tanggung jawab bersama, keahlian, strategi, kerja sama, perilaku positif, manajemen tidak ketat, pendekatan manusiawi, iklim, dan arahan positif dari pimpinan (Deal dan Kennedy, 1983:11-13).

Kesuksesan sekolah sangat tergantung pada 'kesadaran, komitmen dan dukungan guru, sumber pembelajaran, perlakuan terhadap guru yang menghargai kompetensinya (Loucks, 1983:4-5), kelas, guru bisa mengajar, alat, bantuan keperluan pembelajaran, tempat praktek, saran dan pendapat guru untuk sekolah (Park, 1983:11-13). Agar kinerja guru mencapai tujuan yang diharapkan, perlu dibina, membina diri dengan baik di dalam maupun di luar sekolah, kepala sekolah memelihara guru sesuai pengetahuan dan aturan sekolah, keterampilan

interpersonal, keterampilan teknis yang diterapkan melalui bantuan langsung kepada guru, pengembangan kurikulum, bersama-sama mencapai tujuan sekolah, meningkatkan pembelajaran, perilaku guru bekerja yang baik, dan pembinaan (Glickman, 1995:6).

Usaha kepala sekolah dan guru berkaitan dengan suasana yang kondusif, yaitu demokratis, keakraban, kerjasama, partisipasi siswa dalam belajar, suasana sekolah, pola hubungan manusiawi di sekolah dan di kelas, sesuai Michael (1985:55) 'hubungan kemanusiaan vital dalam kelas, efektifitas pembelajaran, iklim sekolah, dan iklim pembelajaran'. Kemampuan guru membangun iklim sekolah yang baik merupakan faktor penting yang menyertai pengaruh pelaksanaan pembelajaran mencapai keberhasilan. Suasana harmonis patut dikembangkan dan dipelihara terus-menerus agar berkontribusi terhadap motivasi guru melaksanakan tugas pembelajaran yang terarah.

Uraian di atas menunjukkan bahwa banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru dan untuk meneliti semua faktor di atas kelihatannya tidak mungkin mengingat berbagai keterbatasan. Penulis membatasi dan meneliti sebagian dari faktor-faktor tersebut yang diperkirakan lebih berpengaruh terhadap kinerja guru, yakni pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang saling berkaitan, saling berinteraksi mempengaruhi kinerja guru, dan keterbatasan penulis, maka tidak mungkin seluruh faktor dapat diteliti. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja.

Pembatasan ini didasarkan bahwa ketiga faktor tersebut diduga lebih berpengaruh terhadap kinerja guru dan penelitian dirancang untuk memeriksa dugaan tersebut. Keempat variabel penelitian tersebut pada dasarnya dapat diteliti pada semua lembaga pendidikan dasar dan menengah di mana saja, karena keterbatasan sebagaimana disebutkan di atas, penelitian ini fokus di Madrasah Aliyah Negeri Palembang, dengan pertimbangan bahwa gejala-gejala yang dapat mempengaruhi kinerja guru tidak hanya di daerah kota Palembang tetapi juga di daerah lain terdapat gejala-gejala tersebut, dan diharapkan penelitian memperoleh hasil yang baik, dan dukungan data yang akurat.

Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri sebagai pusat perhatian diasumsikan bahwa pengelolaan Madrasah Aliyah Negeri dan Madrasah Aliyah Swasta memiliki perbedaan prinsipil. Madrasah Aliyah Negeri dikelola sepenuhnya oleh Kementerian Agama, Madrasah Aliyah Swasta dikelola Pengurus Yayasan dan guru-gurunya mendapat bimbingan dan pengendalian dari Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.

Penulis menganggap perbedaan struktur hirarkis kedua jenis madrasah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah/madrasah. Pembatasan ini tidak berarti mengabaikan variabel lain, akan tetapi tahap penulisan ini pusat perhatian pada empat variabel tersebut dengan harapan proses penelitian terarah.

D. Rumusan Masalah

Masalah penelitian ini, adalah berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri Palembang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memperkaya teori supervisi pendidikan, iklim sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan yang berarti bagi lembaga dan perorangan yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan di MAN baik langsung maupun tidak langsung. Pihak-pihak yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini, adalah Kepala MAN, Kementerian Agama Kota Palembang, Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, mahasiswa, peneliti, widiaiswara, dan supervisor.

Kepala MAN dapat memahami bahwa tugas meningkatkan kinerja guru merupakan tugas seorang pimpinan pembelajaran. Dengan mengetahui kinerja guru membantu kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya, yang tidak hanya mengetahui “mengapa” kinerja guru lemah, tetapi juga akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan membina perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, pengelolaan kelas, evaluasi hasil dan proses pembelajaran. Kepala madrasah perlu mengetahui keterbatasan-keterbatasan pelaksanaan supervisi sebagai balikan dari kegiatan pembinaannya, berusaha mengubah, dan meningkatkan yang lebih baik. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan, adalah pelaksanaan makna, tujuan, prinsip, fungsi, peranan, objek, proses, pendekatan, teknik, dan pentingnya supervisi pendidikan. Kepala madrasah diharapkan tidak hanya mengetahui iklim madrasah tetapi juga berusaha memperbaiki dan membangun suasana yang lebih baik, sehingga motivasi kerja guru lebih baik pula yang berimplikasi tercapainya tujuan pendidikan di madrasah lebih efektif. Aspek-aspek untuk ini perlu saling mendukung, keterbukaan, keakraban, keterlibatan, menghargai dan kesejawatan. Di samping itu, diharapkan tidak hanya memotivasi kerja guru tetapi juga berusaha agar guru lebih baik, tekun, ulet, menyukai, sungguh-sungguh, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Kementerian Agama Kota Palembang dan Provinsi Sumatera Selatan untuk mengoptimalkan pelaksanaan supervisi pendidikan, iklim madrasah, motivasi kerja, dan kinerja guru di MAN. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan sebagai lembaga yang mempersiapkan calon guru, dan pimpinan pendidikan dapat

menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan kajian untuk menghayati dan mengembangkan peranan guru dalam interaksi pembelajaran di madrasah, rujukan tentang situasi yang terjadi di lapangan oleh calon guru mengenai supervisi pendidikan, iklim sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Bagi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai rujukan hasanah pengetahuan tentang Kurikulum, Perencanaan Pembelajaran, Pengelolaan Pendidikan, Pengelolaan Pembelajaran, Pengelolaan Kelas, Pengelolaan Sumber Belajar, Media Pembelajaran, Sistem Penyampaian, Strategi Pembelajaran, Evaluasi Hasil dan Proses Pembelajaran, Supervisi Pendidikan, Guru, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru. Peneliti dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk melakukan penelitian mengenai masalah yang sama objek yang berbeda atau objek yang sama masalah yang berbeda. Dapat dimanfaatkan oleh widiaiswara untuk melakukan pelatihan terhadap kepala madrasah, supervisor, dan guru. Informasi dan rujukan supervisor untuk meningkatkan kinerjanya membina madrasah, memicu peningkatan layanan, dan mutu pembelajaran sehingga siswa memiliki prestasi belajar yang lebih baik. Manfaat lain, dapat diterbitkan buku Panduan Praktis Pelaksanaan Supervisi Pendidikan di Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru atau buku Pengaruh Pelaksanaan Supervisi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, dan sumber inspirasi penguatan supervisi di sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kegiatan profesional yang berbasis Ilmu Pendidikan, proses, penyelenggaraan, pelayanan, sasaran pembelajaran, semua kegiatan untuk mencapai hasil (Prayitno, 2009:471,476-480), kegiatan sebelum pembelajaran, selama segmen pembelajaran, keterlibatan di sekolah, seluruh aktifitas mengemban amanat, tanggung jawab mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, memandu perkembangan mental-spiritual dan fisik-biologis siswa (Martinis Yamin dan Maisah, 2010:88).

Kinerja guru dalam perspektif behavioris, guru memiliki kebijakan, kekuasaan, kesempatan, menetapkan sumber-sumber belajar, mengembangkan perilaku dan sikap siswa (Smaldino, Lowther, dan Russel, 2012:51), pengetahuan adalah isi, tingkah laku dan keterampilan siswa. Kinerja guru dalam perspektif kognitivis membimbing pengetahuan dan pengalaman siswa agar memiliki kognitif, keterampilan dan afektif yang baik (Smaldino, Lowther, dan Russel, 2012:53) yang diperoleh dengan menemukan dan produk kerja siswa (Suharsimi Arikunto, 1993:156).

Hal yang sama Gagne dan Briggs (1979) 'kinerja guru, adalah kemampuan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, Turney (1973) kemampuan mengelola kelas (IGAK Wardani, 2001:17) dan kemampuan menilai hasil belajar siswa (Bell-Gredler, 1994:205; Muhibbin Syah, 2003:250) yang menghasilkan prestasi belajar siswa. Sesuai Rothwell dan Kazanas (2004) kinerja

adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (M. Atwi Suparman, 2012:87).

Unsur penting kinerja guru, adalah kemampuan, dalam hal ini kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengelola kelas, kemampuan mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran. Penilaian atas kinerja guru ini wewenang dan tanggung jawab kepala sekolah/madrasah (Permenag No. 29/2014).

1. Merencanakan Pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran pendidikan dasar dan menengah (Dikdasmen) silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Silabus memuat 10 (sepuluh) komponen, yaitu: identitas mata pelajaran, identitas sekolah, kompetensi inti, kompetensi dasar, tema (khusus untuk SD/MI/SDLB dan Paket A), materi pokok, pembelajaran, penilaian, alokasi waktu, dan sumber belajar.

Rencana pelaksanaan pembelajaran 13 (tiga belas) komponen, yaitu: identitas sekolah, identitas mata pelajaran, kelas/semester, materi pokok, alokasi waktu, tujuan pembelajaran, kompetensi dasar dan indikator pencapaian kompetensi, materi pelajaran, sumber belajar, langkah-langkah pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran (Permendikbud No.65/2013; 4/6/2013 Tentang Standar Proses Didiksmen).

Komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran ada yang sama sebagai jabaran silabus ke rencana pelaksanaan pembelajaran, untuk melanjutkan pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi yang telah

dirintis pada tahun 2004 dengan mencakup kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan secara terpadu (Kurikulum 2013:5).

Komponen perencanaan pembelajaran silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dalam Permendiknas No.41/2007; 23/11/2007 (tidak berlaku lagi) untuk Satuan Dikdasmen memuat 11 (sebelas) komponen, yaitu: identitas mata pelajaran, standar kompetensi dasar, kompetensi dasar, indikator pencapaian kompetensi dasar, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar yang hampir tidak ada perbedaan dengan Permendikbud No.65/2013; 4/6/2013 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.

Fokus tinjauan teoritis perencanaan proses pembelajaran Dikdasmen (silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran), adalah: identitas sekolah, identitas mata pelajaran, kelas/semester, materi pokok, alokasi waktu, tujuan pembelajaran, standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator pencapaian kompetensi, materi pelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran, sumber belajar, langkah-langkah pembelajaran, dan penilaian hasil pembelajaran. Sesuai Das, Rochito dan Cooper (1981) ‘merencanakan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran dibuat sebelum melaksanakan pembelajaran (Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi, 1991:65-67).

Silabus dinyatakan McDonald sebagai rencana berbuat dalam pembelajaran, Gagne dan Brigs (1979) menyatakan pengembangan dan rancangan sistem pembelajaran saling berhubungan. Rancangan sistem pembelajaran untuk jangka pendek, adalah persiapan mengajar, untuk jangka

panjang dengan sejumlah topik atau bahan pembelajaran yang akan disampaikan dalam waktu yang lebih lama (Ornstein dan Hunkins, 1988:6-7,18-19) atau silabus (Mohammad Ansyar, 1995:1).

Setelah silabus dirancang guru, kinerja guru akan lebih baik apabila guru mampu menjabarkannya ke dalam rencana pelaksanaan pembelajaran, sesuai Marsh dan Willis 'rencana pembelajaran dan pengalaman saling berhubungan dan keterkaitan yang harus dijalani siswa dibawah bimbingan sekolah (Zais, 1976:323).

Rencana pelaksanaan pembelajaran memuat tujuan pembelajaran, materi pengajaran, peralatan yang dibutuhkan; strategi pengajaran yang digunakan, rangkaian/urutan kegiatan belajar, metode, penilaian yang memandu guru mengajar yang sesuai kelompok usia, materi pelajaran, dan meningkatkan kinerja guru selama proses pembelajaran (Ormrod, 2008:159-160), sebagai model interaksi sosial membantu siswa berhubungan dengan orang lain agar siswa berfungsi lebih baik sebagai anggota masyarakat (Schubert, 1986:249). Komponen-komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran tersebut, adalah berikut.

Satuan pendidikan, adalah tingkatan lembaga, lini, atau jenjang lembaga pendidikan seperti lembaga pendidikan dasar dan menengah.

Identitas mata pelajaran. Identitas mata pelajaran penerapan yang oleh sekolah, kebijakan tentang kurikulum, serangkaian mata pelajaran, sebagai pengalaman belajar di dalam atau di luar sekolah (Oliva, 1992:2).

Kelas/Semester. Kelas menunjukkan tingkatan rombongan belajar atau tingkatan siswa dalam suatu jenjang, lini lembaga pendidikan dasar atau

menengah yang akan menerima kurikulum. Semester agihan waktu 6 dari 12 bulan. Program/program keahlian merupakan konsep kurikulum sebagai rencana, program, atau urutan program pelajaran.

Dalam konteks ini kurikulum dipandang sebagai sejumlah perencanaan tertulis dalam cakupan berbeda yang menggambarkan pengalaman belajar yang diinginkan dan mata pelajaran salah satu makna kurikulum (Oliva, 1992:4,2). Tema/sub tema = pokok/sub pokok, materi pokok berkaitan dengan pengetahuan tentang isi pelajaran. Siswa mempelajari fakta, konsep, asas, prosedur, nilai-nilai yang dibahas, menggunakan dalam praktik/pemecahan masalah (Kemp, 1994:52).

Jumlah pertemuan, adalah total frekuensi pelaksanaan kegiatan belajar dan pembelajaran. Pertimbangan rancangan program pembelajaran, adalah 'ruang lingkup, pengintegrasian, urutan, keberlanjutan, memuat pengajaran, proses, prosedur, perencanaan, pelaksanaan, kebijakan, konsep, kupasan, kepentingan teoritis, kebutuhan praktis, dan orang yang terlibat berdasarkan prinsip ilmiah pendidikan (Ornstein dan Hunkins, 1988:12,14-15,168-169).

Kompetensi Inti. Kompetensi merupakan rancangan pemilikan kemampuan dan rancangan pencapaian indikator (Ornstein dan Hunkins, 1988:13,151-152). Kemampuan, adalah hasil penerapan kombinasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diindikasikan dengan kinerja yang minimal baik sebagai hasil penggunaan kemampuan. Sesuai Rothwell dan Kazanas (2004) kinerja, adalah kegiatan yang dilakukan oleh manusia berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (M. Atwi Suparman, 2012:67,79).

Pengkajian terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar sangat penting, sesuai teori lapangan materi dan tujuan harus berpusat kepada siswa, perlu penetapan kriteria kegiatan belajar yang akan dilakukan, mengaplikasikan prinsip integrasi dan hubungan dalam kegiatan kurikulum (Zais, 1976:254,367).

Penyusunan kompetensi atau pemetaan konten kurikulum harus berpusat kepada anak (Zais, 1976:214), sesuai Hall dan Gardner (1980) agar siswa memiliki kecakapan potensial yang memungkinkan dikembangkan, yaitu bakat, kecerdasan, kecakapan yang diperoleh dari hasil belajar; dan keragaman kecakapan, keperibadian siswa dapat mempengaruhi situasi dalam pelaksanaan pembelajaran (Muhammad Ali, 1992:5).

Kompetensi Dasar dan Indikator Pencapaian Kompetensi. Kegiatan ini sangat penting sesuai teori lapangan materi dan tujuan berpusat kepada siswa, penetapan kriteria kegiatan belajar, integrasi dan hubungan dalam kegiatan belajar (Zais, 1976:254,367).

Konten kurikulum harus berpusat kepada anak (Zais, 1976:214), sesuai Hall dan Gardner (1980) agar masing-masing siswa memiliki kecakapan potensial yang memungkinkan dikembangkan, yaitu bakat, kecerdasan, kecakapan yang diperoleh dari hasil belajar; dan keragaman dalam kecakapan, keperibadian siswa dapat mempengaruhi situasi dalam proses pembelajaran (Muhammad Ali, 1992:5).

Indikator pencapaian kompetensi perlu dicapai untuk hasil proses pembelajaran (Ornstein dan Hunkins, 1988:151). Indikator, adalah muatan atau konten. Konten, adalah isi atau muatan yang harus dipahami siswa dalam

mencapai tujuan, sangat penting karena konten akan hadir dalam situasi apapun, erat kaitannya dengan tujuan pendidikan yang harus dicapai (Zais, 1976:323), domain kurikulum, memuat tujuan, sasaran, dan *outcomes* (Ornstein dan Hunkins, 1988:12,14-15).

Kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh siswa dari domain kurikulum, adalah tujuan, sasaran, tugas belajar, *out comes*, realita, politik, sosial, pengajaran, metode mengajar, aktivitas belajar, analisis, proses, prosedur, perencanaan, pelaksanaan, kebijakan, kecenderungan, isu, inovasi, konsep, bahasa dasar, cara peninjauan, kupasan, kepentingan teoritis, kebutuhan peraktis, dan evaluasi (Ornstein dan Hunkins, 1988:12,14-15).

Indikator pencapaian kompetensi dasar, merupakan muatan materi yang akan diajarkan. Konten kurikulum atau konten materi ajar tidak terpisah dengan kegiatan belajar, jika kegiatan belajar tidak didukung oleh konten, maka kurikulum tidak berfungsi sebagai rancangan pembelajaran (Zais, 1976:358-359), guru harus menyadari ‘indikator perlu dicapai untuk menghasilkan program pendidikan, gambaran siswa dalam pembelajaran, siswa mengetahui, mengerti, mengapresiasi, sebagai hasil proses pembelajaran, siswa dapat, mampu, mengerti, dan memahami (Ornstein dan Hunkins, 1988:151).

Materi Pokok/Pembelajaran. Dewey (1859-1952) menyatakan konten catatan-catatan atau butir-butir pelajaran erat kaitannya dengan yang akan dicapai peserta didik. Zais (1976) menyatakan ‘fakta merupakan asimilasi informasi tentang data, opini, konsep yang kompleks; keterampilan kemampuan melakukan sesuatu dan proses seperti membaca, menulis, berfikir

kritis, berkomunikasi; sikap berkaitan dengan watak yang diinginkan atau perasaan yang timbul dari berbagai rangsangan antara lain: kesukaan yaitu berminat atau tidak berminat, berkeinginan atau tidak berkeinginan (Zais, 1976:171-178,326,308-309).

Kriteria penetapan konten materi pelajaran, adalah signifikansi, kebutuhan sosial, kegunaan, minat, perkembangan manusia, dan struktur disiplin ilmu. Konten, materi, dan tugas-tugas belajar yang harus diselesaikan menurut kurikulum saja kurang memadai; konten materi tersebut harus dilengkapi dengan kegiatan-kegiatan belajar yang dapat ditransformasikan menjadi pengalaman belajar siswa (Mohammad Ansyar, 1989:113).

Materi, pokok-pokok bahasan, tugas-tugas belajar yang dilengkapi kegiatan-kegiatan belajar yang dapat ditransformasikan menjadi pengalaman belajar siswa dengan kriteria signifikansi, kebutuhan sosial, kegunaan, minat, perkembangan manusia dan struktur disiplin ilmu (Mohammad Ansyar, 1989:118-120).

Materi ajar. Materi, adalah konsep, asas, kaidah atau hukum (Kemp, 1994:86), isi materi pelajaran yang akan dimiliki siswa, materi atau bahan pelajaran yang disiapkan untuk mencapai tujuan pendidikan (Mohammad Ansyar, 1995:8).

Saylor dan Alexander (1966) menyatakan konten, adalah catatan-catatan tentang pengetahuan seperti simbol, grafik, dan rekaman. Ilmu pengetahuan, adalah hasil pemahaman dan pengertian tentang catatan itu sebagai hasil interaksi dengan pengalaman individu.

Konten terdiri atas fakta, observasi, data, persepsi, klasifikasi, desain, dan pemecahan masalah yang dihasilkan pengalaman dan hasil pikiran, tersusun dalam bentuk ide, konsep, prinsip, kesimpulan, perencanaan, dan solusi. Hal yang sama Hymen (1973) konten terdiri atas ilmu pengetahuan, proses, dan nilai-nilai.

Ilmu pengetahuan, adalah fakta, keterangan, prinsip-prinsip, dan definisi. Keterampilan dan proses antara lain: membaca, menulis, berhitung, menari, berfikir kritis, berkomunikasi lisan dan tulisan. Nilai-nilai antara lain: konsep baik, buruk, betul, salah, indah, dan jelek. Konten terdiri atas ilmu pengetahuan, proses, nilai, ide, konsep, fakta, observasi, hipotesa-hipotesa mengikuti perkembangan masyarakat.

Penetapan materi ajar, dipilih berdasarkan konten, pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai, berkaitan dengan tujuan kurikulum (Zais, 1976:239-242;324,362), berorientasi kegiatan belajar atau pengalaman belajar siswa (Ornstein dan Hunkins, 1988:13).

Stanley dan Shores (1957) penyajian konten dari yang sederhana ke kompleks, pelajaran prasyarat, keseluruhan dari bagian, kronologi, atau dengan prinsip perkembangan kognitif anak menurut Piaget (1950) sensori motorik (0;0-0;2 tahun), pra-operasional (2;0-7;0 tahun), operasional konkrit (7;0-11;0 tahun), operasi formal (11;0 tahun ke atas), dengan kriteria signifikansi, kegunaan, minat, perkembangan dan pengembangan siswa (Zais, 1976:340-341,344).

Alokasi Waktu. Alokasi waktu sangat penting untuk meningkatkan proses pembelajaran, terutama penggunaan waktu secara maksimal dan

optimal di kelas. Berliner (1982:12-13) mengistilahkan ‘keterikatan waktu’, merinci menjadi waktu transisi dan waktu tunggu dalam proses pembelajaran yang dilakukan guru di kelas. Temuan Berliner, guru bisa membuat peningkatan dalam pembelajaran dengan hanya melihat alokasi waktu. 70% dari guru dapat dibantu dengan keterikatan waktu, dan cara waktu digunakan.

Di sekolah distrik Austin Texas Amerika Serikat, menghemat 10 – 14 hari sekolah, yang bernilai 2 – 3 juta dollar. Temuan Weinstein (1997), Kounin (1970), dan Arlin (1979) strategi peningkatan waktu pembelajaran akademik, adalah memelihara aliran kegiatan, meminimalkan waktu transisi, dan membangun siswa agar bertanggung jawab.

Pemeliharaan aliran kegiatan tidak menghentikan suatu kegiatan sebelum selesai untuk memulai kegiatan berikutnya, pada waktu transisi guru mempersiapkan siswa untuk pelajaran atau kegiatan berikutnya dan mendefinisikan batas-batas pelajaran dengan jelas, meminta siswa bertanggung jawab, berefek mendidik siswa memanfaatkan waktu dengan lebih baik (Santrock, 2008:559).

Ruang lingkup konten digunakan di lapangan, merujuk keluasan, kedalaman materi, representasi susunan materi, pemecahan masalah, waktu, geografi, dilatihkan pada siswa dan bertujuan filosofi bangsa (Zais, 1976:338-339). Temuan Scheerens dan Bosker (1997) waktu, monitoring ketidakhadiran, waktu di sekolah, waktu di kelas merupakan faktor-faktor meningkatkan kinerja guru (Scheerens, 2003:44).

Kualitas waktu jam kerja tetap, jam 07.00 atau 08.00-15.00, atau kualitas waktu sebagai suatu hari kerja, pengembangan kurikulum prioritas

utama terhadap siswa. Bila pengajaran bagian dari kualitas waktu, maka rintangan harus diabaikan digunakan untuk pengembangan kurikulum (Bradley, t.thn:5).

Tujuan Pembelajaran. Istilah untuk hasil akhir yang akan dicapai siswa adalah *tujuan, sasaran, hasil, keahlian, target, tolok ukur, dan standar*. Istilah tujuan pengajaran merujuk pada hasil pengajaran umum dan jangka panjang, menggunakan istilah sasaran pengajaran ketika merujuk ke hasil yang lebih khusus dari suatu pelajaran atau unit tertentu (Ormrod, 2008:151). Saylor (1966) pencapaian kompetensi untuk pemilikan kemampuan, pencapaian indikator oleh siswa sebagai hasil proses pembelajaran (Ornstein dan Hunkins, 1988:13,151-152).

Tujuan pendidikan merupakan kriteria pemilihan atau penyusunan materi, adalah pengembangan prosedur pembelajaran, penyiapan tes, dan ujian (Tyler, 1949:3). Tujuan bukan untuk siswa menguasai materi pelajaran sebanyak-banyaknya, melainkan membantu mentransformasikan materi pelajaran agar menjadi pengalaman belajar yang ingin dicapai (Mohammad Ansyar, 1995:7,10).

Kegiatan Pembelajaran. Guru harus cermat, teliti, holistik, integral dan memperhatikan keterkaitan dengan siswa, alat, tujuan, dan media sebab perancangan pengalaman belajar jantung kurikulum yang sangat berpengaruh membentuk pengalaman siswa, alat untuk mencapai tujuan pembelajaran di samping sebagai pengetahuan dan pemahaman siswa, Bruner (1960) guru harus mengurutkan pengalaman belajar untuk mencapai kompetensi (Ornstein dan Hunkins, 1988:18-19).

Pengalaman belajar, adalah interaksi antara siswa dengan kondisi eksternal dalam lingkungan tempat belajar atau hidup (Tyler, 1949:64), diharapkan bermakna dan materi menjadi milik siswa. Kegiatan belajar berpengaruh dalam membentuk pengalaman belajar (Zais, 1976:30), mencapai semua tujuan selain dari pengetahuan dan pemahaman (Taba, 1962:278).

Kegiatan belajar dimaksudkan upaya mentransformasikan materi pelajaran menjadi pengalaman belajar, materi pelajaran dan kegiatan belajar mata rantai yang sangat kuat menunjang, membantu siswa memperoleh pengalaman belajar dan menyumbang terhadap perkembangan kepribadiannya (Mohammad Ansyar, 1995:4-6).

Dewey (1916) konten dan kegiatan belajar tidak bisa dipisahkan dalam realita, tapi dalam pikiran. Refleksi terhadap pengalaman menghasilkan perbedaan antara apa yang dialami dan bagaimana mengalaminya. Konten dan kegiatan belajar merupakan kesatuan, jika seorang siswa melakukan kegiatan belajar, mengkonstruksi, menganalisis, merasakan, berpikir, dan sebagainya, siswa harus menggunakan konten, siswa belajar sesuatu, mengkonstruksi sesuatu, menganalisis sesuatu, sebaliknya siswa tidak bisa memperoleh konten kecuali kalau siswa melaksanakan sesuatu kegiatan (Zais, 1976:352-353).

Usaha untuk meningkatkan penguasaan siswa terhadap materi ajar, guru dapat membagi materi pelajaran menjadi unit-unit kecil, terurut secara logis, menilai penguasaan siswa setiap unitnya, memberikan pengajaran dan latihan tambahan bila dibutuhkan (Ormrod, 2008:164).

Rancangan kegiatan pembelajaran memuat kegiatan pendahuluan, inti, dan penutup sesuai teori koneksitas Thorndike memotivasi siswa

berpartisipasi aktif agar tercapai hasil belajar. Tyler (1957) menyatakan sejak tahun 1925 ahli pendidikan menggunakan kegiatan belajar sebagai elemen utama dalam situasi belajar-mengajar, tahun 1935 kegiatan belajar berubah menjadi pengalaman belajar (Zais,1976: 263-264;351-352).

Pengalaman belajar sebagai interaksi aktif antara siswa dengan kondisi external proses belajar-mengajar, siswa aktif interaksi di dalam kelas, lapangan, laboratorium, workshop, materi atau bahan pelajaran sebagai medium interaksi; kegiatan belajar terdiri atas kegiatan-kegiatan siswa agar mereka belajar, memiliki atau mengalami sendiri, dan berpusat kepada siswa (Mohammad Ansyar, 1995:8,10). Zais (1976) mengingatkan kegiatan belajar harus ada daftar kegiatan yang dikondisikan pada siswa agar berinteraksi dengan konten pelajaran, dirancang menyediakan tujuan kognitif, afektif, dan psikomotorik, mengidentifikasi elemen tematik, membedakan antara fakta dan pendapat, memahami hubungan logis, mampu menampilkan keterampilan menggunakan konten (Ornstein dan Hunkins, 1988:177).

Kriteria penyusunan kegiatan belajar, adalah kesinambungan, pengulangan, rangkaian dari sederhana kekompleks, kontribusi pencapaian tujuan pembelajaran, kesempatan siswa memecahkan masalah, dan demokratis. Combs (1966) menuliskan contoh kegiatan belajar *mampu menemukan makna*, siswa melakukan diskusi, sebab makna personal dari informasi membentuk pengalaman, watak dan perilaku siswa (Zais, 1976:350-351;356-357;359).

Pengalaman belajar harus disusun menjadi rangkaian program yang berhasil, berguna, prosedur penyusunan pengalaman belajar sebagai satuan

membentuk *course*, unit, program, berpengaruh terhadap keberhasilan pengajaran, memenuhi tujuan pengajaran, salah satu komponen penting pengembangan dan tujuan kurikulum (Mohammad Ansyar, 1995:8).

Metode Pembelajaran. Heinich (1989) metode pembelajaran prosedur yang sengaja dirancang membantu siswa belajar lebih baik mencapai tujuan pembelajaran, bagian dari rancangan konsep dan susunan kurikulum memuat isi, metode, materi pengajaran, evaluasi, realita, politik, sosial, pengajaran, metode mengajar, aktifitas belajar (Ornstein dan Hunkins, 1988:12,165) yang mempertimbangkan tujuan dan sasaran pengajaran (Ormrod, 2008:151). Temuan Scheerens dan Bosker (1997) metode dan aplikasinya meningkatkan kinerja guru (Scheerens, 2003:43).

Media Pembelajaran. Media pembelajaran, adalah segala sesuatu yang digunakan untuk menyalurkan pesan serta dapat merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemauan siswa sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar yang disengaja, bertujuan, dan terkendali (Yusufhadi Miarso, 2004:458). Schramm (1977) dan Briggs (1977) bahwa media, adalah apa saja atau segala sesuatu yang dapat menyalurkan informasi dari sumber informasi ke penerima informasi. Dalam proses komunikasi media merupakan salah satu komponen pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran merupakan proses komunikasi, Kemp dan Dayton (1985) peranan media dalam proses pembelajaran sebagai teknologi pembawa pesan yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pengajaran atau sarana fisik untuk menyampaikan isi dan materi pelajaran yang seragam, lebih menarik, lebih interaktif, waktu efektif, kualitas meningkat, proses belajar

dapat terjadi di mana saja dan kapan saja, menumbuhkan sikap positif terhadap bahan dan proses belajar, dan produktif.

Penggunaan media dalam kegiatan pembelajaran bermanfaat untuk memperlancar proses interaksi antara guru dan siswa untuk membantu siswa belajar secara optimal. Don Ely (1982) mengingatkan pertimbangan dalam memilih media, adalah tujuan pembelajaran, kesesuaian media dengan materi yang akan dibahas, tersedianya sarana dan prasarana penunjang, dan karakteristik siswa (Trini Prastati dan Prasetya Irawan, 2001:4-8,13,29-30).

Sumber Belajar. Kegiatan pembelajaran dan indikator pencapaian kompetensi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisah (Ornstein dan Hunkins, 1988:8). Teknologi dapat dimanfaatkan untuk mengoptimalkan belajar; melalui akses teknologi, siswa bukan saja dapat mengakses tumpukan pengetahuan, tetapi juga dapat belajar melalui perbuatan menyerap informasi (Mohammad Ansyar, 1996:15-16). Secara luas sumber belajar, adalah ilmu, masyarakat, keabadian dan sumber Ilahi, pengetahuan, dan siswa (Ornstein dan Hunkins, 1988:166).

Kegiatan belajar yang dirancang dan diimplementasikan mengutamakan belajar mendorong pengkajian dan pertanyaan ingin tahu, seperti kegiatan belajar diskusi, dialog, seminar, memanfaatkan sumber belajar berupa cetak atau elektronik. Media pembelajaran berupa alat bantu proses pembelajaran untuk menyampaikan materi pelajaran, sumber belajar dapat berupa buku, media cetak dan elektronik, alam sekitar, atau sumber belajar lain yang relevan, yang disebut Schramm (1977) sebagai teknologi pembawa informasi

yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembelajaran, Briggs (1977) untuk menyampaikan isi/materi pembelajaran (Zais, 1976:239-242).

2. Melaksanakan Pembelajaran

Langkah-langkah Pembelajaran. Pelaksanaan proses pembelajaran merupakan realisasi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran melalui kegiatan pendahuluan, inti, penutup, mengelola kelas, dan evaluasi pembelajaran.

Kegiatan pendahuluan pembelajaran merupakan awal keberhasilan seorang guru karena cara membuka pembelajaran sangat menentukan termotivasi tidaknya siswa dalam mengikuti pembelajaran (Igak Wardani, 2001:30-31). Kegiatan pendahuluan pembelajaran dikondisikan dengan kegiatan belajar atau pengalaman belajar, agar maksud, tujuan, konten, dan evaluasi berarti, sebab kegiatan belajar/pengalaman belajar elemen utama dalam situasi belajar-mengajar.

Dalam kegiatan pendahuluan pembelajaran guru harus menghargai siswa tanpa membedakan latar belakang suku, jenis kelamin, dan status sosial ekonomi siswa; menghargai pendapat siswa; berpakaian sopan, bersih, rapi, memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai waktu yang dijadualkan, setiap semester menyampaikan silabus dan RPP mata pelajaran yang diampu (Zais (1976:350).

Kegiatan pendahuluan pembelajaran dilakukan untuk menciptakan suasana siap mental, penuh perhatian pada siswa, bertujuan membangkitkan motivasi dan perhatian. Menarik perhatian siswa dengan menyampaikan satu kejadian yang relevan dan menarik. Menimbulkan motivasi dengan

kehangatan dan keantusiasan, menimbulkan rasa ingin tahu, mengemukakan ide yang bertentangan, dan memperhatikan minat siswa.

Memberi acuan dengan cara mengemukakan tujuan dan batas-batas tugas belajar, menyarankan langkah-langkah yang akan dilakukan, mengingatkan masalah pokok yang akan dibahas dan mengajukan pertanyaan. Tidak semua harus disampaikan guru dapat memilih yang paling sesuai dengan tujuan, minat, siswa, kondisi kelas, harus bermakna dan berkesinambungan (Igak Wardani, 2001:29-31).

Kegiatan Inti Pembelajaran. Guru hendaknya memperhatikan bahwa teori, praktik kurikulum, kegiatan inti pembelajaran, adalah mengaplikasikan kurikulum melalui penetapan strategi pembelajaran, keputusan, seleksi situasi, metode, pengetahuan umum dan pengalaman belajar.

Cara sukses pengembangan, pelaksanaan dan evaluasi kurikulum antara lain: menyeleksi, mengelola tujuan, materi ajar, metode pembelajaran, media pembelajaran, kegiatan belajar sesuai dengan siswa (Ornstein dan Hunkins, 1988:14-15), kecenderungan, minat, fitrah, karakteristik dan berpusat kepada siswa melalui pendekatan dan strategi pembelajaran (Zais, 1976:214).

Pendekatan pembelajaran, adalah sudut pandang guru terhadap proses pembelajaran yang dimaknai cara mencapai tujuan berpusat kepada siswa seperti pembelajaran *discovery*, inkuiri dan induktif (Trianto, 2011:89).

Strategi pembelajaran, adalah perencanaan yang berisi rangkaian kegiatan yang dirancang untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu, suatu kegiatan pembelajaran yang dikerjakan guru dan siswa agar tujuan

pembelajaran tercapai efektif dan efisien, suatu set materi atau prosedur yang digunakan bersama siswa untuk hasil belajar siswa (Wina Sanjaya, 2012:126).

Tahapan kegiatan inti pembelajaran membimbing kegiatan belajar siswa, menghubungkan siswa dengan kurikulum dan sumber belajar agar siswa mengalami proses belajar dan berkembang kemampuannya, menciptakan suasana dan komunikasi edukasi dalam ranah kognisi, afeksi, psikomotorik berdasarkan perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pembelajaran (B. Suryosubroto, 1997:19).

Agar sukses pelaksanaan proses pembelajaran hubungan guru - siswa terbina dan berkualitas (Gordon, 1986:3), direncana, mendidik (Sardiman 1992:8), berdasarkan tujuan, bahan, metode dan situasi (Surakhmad, 1980:14-15), guru berperan sebagai pengelola, fasilitator, menciptakan kondisi yang menyenangkan, mengembangkan bahan pelajaran, meningkatkan kemampuan siswa (Slameto, 1995:97), memberi kemudahan proses pembelajaran, suasana dan serasi dengan perkembangan siswa, memicu keterlibatan aktif siswa dan interaksi berlangsung efektif (Sardiman 1992:143).

Guru yang sukses dan bermutu mengajar siswa berhasil belajar, memotivasi siswa, membangkitkan perhatian siswa; siswa mengetahui sasaran belajar, siswa aktif belajar, ada evaluasi, pemantapan hasil belajar siswa dan siswa memperoleh hasil belajar (Abin Syamsuddin Makmun, 2004:164).

Pendekatan atau strategi pembelajaran memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran dapat dilakukan dengan kegiatan *elaborasi* siswa terhadap materi pelajaran menggunakan pengetahuan yang telah dimiliki

siswa untuk mengembangkan ide-ide tambahan pada materi baru yang disampaikan, mendorong belajar, *menarik kesimpulan, memperkirakan implikasi* dari materi pembelajaran (Ormrod, 2008:8, 286, 293).

Menyampaikan isi pelajaran dari sederhana ke kompleks, umum ke rinci, hirarki belajar, menjelaskan kaitan konsep, prosedur, atau prinsip dari materi yang diajarkan, mengaitkan pengetahuan baru dengan pengetahuan lama siswa, membandingkan pengetahuan yang sudah dikenal siswa dengan pengetahuan baru dari materi ajar, menggambarkan persamaan pengetahuan baru dengan pengetahuan lain di luar lingkup pengetahuan yang sedang dipelajari, memberi kesempatan siswa *mengurutkan isi pelajaran* yang dipelajarinya, dan *merangkum materi* pembelajaran (Wena, 2012:25-28).

Pendekatan *berorientasi proses*, kegiatan belajar siswa *meneliti materi* pelajaran, *mempelajari materi* pelajaran, dan *mengambil kesimpulan* yang bermanfaat bagi siswa dalam mentransformasikan pengetahuan dan pemahamannya untuk pemecahan masalah (*problem solving skills*) (Mohammad Ansyar, 1996:8-12).

Penerapan pembelajaran *tematik*, pembelajaran *berdasarkan tema-tema* (Trianto, 2011:147), menggunakan tema untuk mengaitkan beberapa mata pelajaran, siswa akan memperoleh pengalaman bermakna. Pendekatan ini sering disebut *pembelajaran terpadu* (Depdiknas, 2006:5), memungkinkan siswa aktif *mencari, menggali, menemukan* konsep dan prinsip keilmuan yang bermakna dan autentik (Trianto, 2011:150-151). Memungkinkan terkoneksi secara inter maupun antar-mata pelajaran (Anitah, 2003), pengalaman belajar siswa terintegrasi, bermakna, dan siswa memiliki kemampuan belajar mandiri.

Belajar mandiri, adalah menumbuhkan motivasi belajar sendiri, manusiawi, intelek emosi siswa terintegrasi, siswa tampil sebagai kepribadian yang utuh, menghargai otonomi dan individualitas siswa, mengembangkan kemampuan berpikir analitik, produktif, ekspresif, mendorong pikir produktif, bersedia mengambil resiko dan menghadapi masalah (Mohammad Ansyar, 1996:9-11).

Pendekatan *discovery learning* melalui topik, berinteraksi dengan lingkungan, *menelusuri* dan memanipulasi objek atau *melakukan percobaan* secara sistematis (Ormrod, 2008:170). Kegiatan belajar *meneliti, menginvestigasi materi pelajaran, memecahkan masalah, menemukan* sesuatu yang baru (Paulina Pannen, Dina Mustafa, Mestika Sekarwinahyu, 2001:75-77). Siswa dibimbing untuk berusaha sendiri, *mencari* pemecahan masalah, mencari pengetahuan yang menyertai pemecahan masalah, *menstrukturkan* pengetahuan, *merinci urutan* penyajian materi pelajaran, dan memberi penguatan (Ratna Wilis Dahar, 2011:79-80). *Siklus belajar* pendekatan *discovery learning*, adalah tahap *observasi (melihat, mengamati, dan mendengar), bertanya, mengajukan dugaan, pengumpulan data dan penyimpulan*. Langkah-langkah kegiatan belajar, adalah merumuskan masalah, mengamati atau observasi, menganalisis, dan *menyajikan hasil* dalam tulisan, gambar, laporan, bagan, tabel, *mengkomunikasikan* atau *menyajikan hasil karya* pada pembaca, teman sekelas, guru, atau audiensi lain (Trianto, 2012:114-115). Proses pembelajaran berdasarkan pencarian, penemuan melalui proses berpikir sistematis, *merumuskan masalah, mengajukan hipotesis, mengumpulkan data, menguji hipotesis dan membuat kesimpulan* (Wina Sanjaya, 2012:265).

Dapat pula dengan strategi pembelajaran *berbasis proyek*, melalui langkah-langkah *membuat tugas-tugas pembelajaran* berdasarkan masalah, *memecahkan* masalah yang menantang, *merancang*, memecahkan masalah, *membuat keputusan*, *investigasi*, belajar mandiri, atau strategi pembelajaran penemuan materi diduksi dan menafsirkan (Wena, 2012:144-148). Atau menerapkan strategi pembelajaran *berbasis masalah* dengan perumusan permasalahan praktis sebagai pijakan belajar, siswa belajar *melalui permasalahan*, masalah praktis, melalui *stimulus dalam belajar* atau proses belajar siswa dimulai dari permasalahan, permasalahan berhubungan dengan dunia nyata siswa, *mengorganisasikan* pembelajaran diseperti permasalahan, tanggung jawab langsung proses belajar pada siswa, menggunakan *kelompok kecil*, *demonstrasi sebagai produk* dan kinerja belajar siswa.

Harus diingat penetapan strategi pembelajaran untuk memicu keterlibatan aktif siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran menggunakan berbagai pendekatan di atas memperhatikan jenis tujuan dan jenjang belajar; sifat, kedalaman dan banyaknya isi materi; latar belakang dan mental siswa; kemampuan guru, waktu, lama, jadwal, sarana yang dapat dimanfaatkan dan biaya yang diperlukan (Made Wena, 2012:91-92).

Kegiatan penutup pembelajaran, adalah mengakhiri kegiatan inti pembelajaran. Tujuannya membantu siswa memahami hubungan berbagai materi yang disajikan dan membantu siswa mengetahui tingkat pemahamannya, mencakup peninjauan kembali dengan *merangkum*, *membuat ringkasan*, *evaluasi penguasaan siswa* dengan meminta *mendemonstrasikan keterampilan*, *menerapkan ide baru*, *mengekspresikan pendapat sendiri*, dan *memberikan soal-soal tertulis*. *Tindak lanjut*, berupa *pekerjaan rumah*, *merancang sesuatu*, dan sebagainya. Kegiatan ini

menentukan tingkat kemantapan pembelajaran yang dilaksanakan dan pelaksanaannya dipilih cara yang paling sesuai dengan tujuan, materi, siswa, kondisi kelas, bermakna dan berkesinambungan (Igak Wardani, 2001:30-31).

Kegiatan penutup pembelajaran seperti *refleksi* penting dilakukan siswa atau bersama guru diujung waktu kegiatan pembelajaran sebagai proses pengendapan pengalaman belajar siswa dengan mengurutkan kembali kejadian atau peristiwa pembelajaran yang baru dilaluinya. Melalui proses refleksi ini pengalaman belajar siswa masuk dalam struktur kognitifnya menjadi bagian pengetahuan, memperbaharui atau menambah khazanah pengetahuan siswa (Wina Sanjaya, 2012:267). Penguatan sesuai teori Bruner (1960) sebagai hadiah terhadap keberhasilan siswa (Ornstein dan Hunkins, 1988:18-19), sesuai meta-analisis dan berpengaruh paling signifikan untuk kondisi pengajaran, penguatan, program khusus bagi anak-anak berbakat, belajar membaca terstruktur, isyarat dan umpan balik, penguasaan belajar mata pelajaran dan bekerjasama dalam kelompok kecil (Scheerens, 2003:48).

Balikan dan *penguatan* kegiatan pembelajaran sangat penting, saling berhubungan, dan memotivasi siswa untuk meneruskan kegiatan belajar. *Balikan* memperkuat pemahaman dan kinerja yang benar, memberi tahu kesalahan, dan memperbaiki proses belajar yang salah. Dengan balikan tentang jawaban dan tindakan yang dipandang berhasil, siswa terdorong meneruskan kegiatan belajarnya. Kegiatan belajar yang didorong oleh keberhasilan menimbulkan kepuasan dan rasa percaya diri siswa. *Tanggapan* yang mendapat penegasan positif cenderung akan timbul berulang-ulang apabila siswa menghargai situasi yang mirip atau sama, upaya siswa diperkuat

untuk meneruskan kegiatan belajar. Di sisi lain berefek siswa dapat memeriksa jawabannya, kritik, komentar tentang kinerjanya, perbincangan informal, atau pernyataan yang mengandung penilaian berguna dan menjaga agar siswa tetap mengetahui kemajuan belajarnya (Kemp, 1994:145).

3. Mengevaluasi Pembelajaran

Penilaian hasil dan proses pembelajaran. Dalam evaluasi kurikulum dilakukan terhadap proses, transaksi, dan hasil pembelajaran (Brady dan Kennedy, 2007:254,269). Proses, ialah serangkaian kegiatan yang diarahkan pada suatu hasil tertentu, mencakup tata urutan, masukan, kegiatan, dan keluaran (Seels dan Richey, 1994:12). Penilaian tertuju pada pencapaian hasil belajar siswa (Zais, 1976:369), memperbaiki program, kurikulum dan pengukuran prestasi siswa (Schubert, 1986:262).

Penilaian dilakukan terhadap proses, transaksi, hasil belajar dengan berbagai teknik, persiapan, pelaksanaan, analisis, pelaporan, dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara, buku harian, log, penilaian/peringkat, observasi kelas, catatan anekdot, ujian kemampuan, laporan diri, pengamatan, penjelasan siswa, analisis karya, diskusi, bukti fisik, catatan pribadi, dan aksi pembelajaran/penelitian (Brady dan Kennedy, 2007:258,262-269).

Keunggulan dan keterbatasan program pembelajaran yang dirancang guru diketahui setelah dilaksanakan di kelas dan dievaluasi. Tyler (1949) menyatakan kegiatan evaluasi yang dilakukan guru dapat mengetahui keberhasilan program pembelajaran, informasi keputusan pencapaian, pertumbuhan dan kemajuan siswa; pertimbangan kenaikan atau promosi siswa; pencapaian tujuan pembelajaran; mengetahui efektif tidaknya proses

belajar siswa; tingkat kesiapan siswa, tepat tidaknya strategi pembelajaran; cara guru mengetahui penguasaan siswa terhadap bahan yang diajarkan, mengecek perubahan tingkah laku siswa sebelum dan sesudah proses pembelajaran berlangsung (Mohammad Ansyar, 1989:135).

Miller dan Seller (1985) evaluasi terpusat pada pengukuran, Oliva (1982) untuk menentukan perbaikan yang diperlukan dan untuk memperoleh dasar perbaikan program pembelajaran (Mohammad Ansyar, 1989:132-133), sesuai Parnel (1978) pengukuran langkah awal pengajaran. Tanpa pengukuran, tidak ada penilaian. Tanpa penilaian, tidak ada umpan balik. Tanpa umpan balik, tidak diperoleh pengetahuan yang baik tentang hasil. Tanpa pengetahuan tentang hasil, tidak ada perbaikan yang sistematis dalam belajar (Ngalim Purwanto, 1994:8).

Evaluasi berguna untuk memperbaiki program, proses pembelajaran, mengukur tingkat pencapaian tujuan pendidikan, berfungsi umpan balik, dasar laporan kemajuan belajar siswa, perbaikan program pembelajaran, menentukan angka atau hasil belajar, penempatan, dan membantu kesulitan belajar siswa (Ngalim Purwanto, 1994:108; Nana Sudjana, 1995:3-4).

Prinsip-prinsip evaluasi berdasarkan kurikulum, buku pelajaran, tujuan kurikuler dan pembelajaran, pokok bahasan, ruang lingkup, urutan penyajian, pedoman pelaksanaan, berkesinambungan, menggambarkan kemampuan siswa, menggunakan alat penilaian yang komprehensif, seimbang afektif, kognitif, psikomotorik, mengukur tujuan dan bahan pembelajaran yang telah diajarkan, ada tindak lanjut (Nana Sudjana, 1995:8-9; Purwanto, 1994:23-24).

Penilaian kompetensi sikap, melalui observasi, penilaian diri, penilaian “teman sejawat” (*peer evaluation*) oleh peserta didik dan jurnal. Instrumen yang digunakan daftar cek atau skala penilaian (*rating scale*) yang disertai rubrik, sedangkan pada jurnal catatan pendidik. Observasi teknik penilaian yang dilakukan secara berkesinambungan dengan menggunakan indera, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan pedoman observasi yang berisi sejumlah indikator perilaku yang diamati.

Penilaian diri teknik penilaian dengan cara meminta peserta didik untuk mengemukakan keunggulan dan keterbatasan dirinya dalam konteks pencapaian kompetensi. Instrumen yang digunakan lembar penilaian diri. Penilaian antar peserta didik teknik penilaian dengan cara meminta peserta didik untuk saling menilai terkait dengan pencapaian kompetensi. Instrumen yang digunakan berupa lembar penilaian antar peserta didik. Jurnal catatan pendidik di dalam dan di luar kelas yang berisi informasi hasil pengamatan tentang keunggulan dan keterbatasan peserta didik yang berkaitan dengan sikap dan perilaku.

Penilaian kompetensi pengetahuan melalui tes tulis, tes lisan, dan penugasan. Instrumen tes tulis soal pilihan ganda, isian, jawaban singkat, benar-salah, menjodohkan, dan uraian. Instrumen uraian dilengkapi pedoman penskoran. Instrumen tes lisan berupa daftar pertanyaan. Instrumen penugasan berupa pekerjaan rumah dan/atau proyek yang dikerjakan secara individu atau kelompok sesuai dengan karakteristik tugas.

Penilaian kompetensi keterampilan melalui penilaian kinerja, penilaian yang menuntut peserta didik mendemonstrasikan suatu kompetensi tertentu dengan menggunakan tes praktik, proyek, dan penilaian portofolio. Instrumen yang digunakan daftar cek atau skala penilaian (*rating scale*) yang dilengkapi rubrik. Tes praktik penilaian yang menuntut respon keterampilan melakukan suatu aktivitas atau perilaku sesuai dengan tuntutan kompetensi. Proyek tugas-tugas belajar (*learning tasks*) yang meliputi kegiatan perancangan, pelaksanaan, dan pelaporan secara tertulis maupun lisan dalam waktu tertentu.

Penilaian portofolio, penilaian yang dilakukan dengan menilai kumpulan seluruh karya siswa dalam bidang tertentu yang bersifat reflektif-integratif untuk mengetahui minat, perkembangan, prestasi, dan/atau kreativitas peserta didik dalam kurun waktu tertentu. Karya berbentuk tindakan nyata yang mencerminkan kepedulian siswa terhadap lingkungannya.

Instrumen penilaian harus memenuhi persyaratan: substansi yang merepresentasikan kompetensi yang dinilai; konstruksi yang memenuhi persyaratan teknis sesuai dengan instrumen yang digunakan; penggunaan bahasa yang baik, benar, dan komunikatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.

Mekanisme dan prosedur penilaian. Penilaian hasil belajar jenjang Dikdasmen dilaksanakan oleh pendidik, satuan pendidikan, pemerintah dan/atau lembaga mandiri. Dilakukan penilaian otentik, penilaian diri, penilaian proyek, ulangan harian, ulangan tengah semester, ulangan akhir semester, ujian tingkat kompetensi, ujian mutu tingkat kompetensi, ujian

sekolah dan ujian nasional. Penilaian otentik oleh guru secara berkelanjutan. Penilaian diri oleh peserta didik untuk tiap kali sebelum ulangan harian. Penilaian proyek oleh pendidik untuk tiap akhir bab atau tema pelajaran. Ulangan harian oleh pendidik terintegrasi dengan proses pembelajaran dalam ulangan atau penugasan. Ulangan tengah semester dan ulangan akhir semester, dilakukan oleh pendidik di bawah koordinasi satuan pendidikan. Ujian tingkat kompetensi oleh satuan pendidikan pada akhir kelas II (tingkat 1), kelas IV (tingkat 2), kelas VIII (tingkat 4), dan kelas XI (tingkat 5), dengan menggunakan kisi-kisi yang disusun oleh pemerintah. Ujian tingkat kompetensi pada akhir kelas VI (tingkat 3), kelas IX (tingkat 4A), dan kelas XII (tingkat 6) dilakukan melalui ujian nasional (Permendikbud No. 66/2013, tentang Standar Penilaian Dikdasmen).

4. Mengelola Kelas

Pengelolaan kelas perspektif Freiberg (1999); Everstson dan Harris (1999), Kauffman (2002) pembimbingan siswa untuk menjadi lebih mau berdisiplin diri dan tidak menekankan kontrol eksternal atas diri siswa, guru sebagai pemandu, koordinator, fasilitator, musyawarah dan kerjasama dengan staf, disadari guru kelas bagian dari kultur sekolah, kebijakan disiplin harus konsisten dengan kebijakan sekolah dan guru lainnya di sekolah (Santrock, 2008:553-554).

Pengelolaan kelas proses membangun dan memelihara lingkungan kelas yang kondusif bagi pembelajaran dan prestasi siswa (Ormrod, 2008:210). Kemampuan mengelola kelas bagian kinerja guru dalam

menciptakan dan mempertahankan suasana kelas agar proses pembelajaran berlangsung optimal, efektif dan efisien (Suharsimi Arikunto, 1996:8,17).

Pengelolaan kelas kemampuan menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses belajar dan mengembalikannya bila terjadi gangguan ke dalam proses pembelajaran, seperti perhatian kelas, pemberian ganjaran bagi ketepatan waktu penyelesaian tugas, penetapan norma kelompok yang produktif, mendisiplinkan, melakukan remidi (M. Ahmad Rohani, Abu Ahmadi, 1991:116; J.J. Hasibuan, dan Moedjiono, 1986:82) mendayagunakan potensi kelas seperti pemberian kesempatan yang seluas-luasnya pada setiap siswa melakukan kegiatan-kegiatan yang kreatif dan terarah sehingga waktu dan biaya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efisien melakukan kegiatan-kegiatan kelas yang berkaitan dengan kurikulum dan perkembangan siswa (Hadari Nawawi, 1985:115).

a. Prinsip, Desain dan Penataan Kelas

Prinsip-prinsip pengelolaan kelas menciptakan kehangatan dan antusias siswa, memberi tantangan belajar, variasi media, gaya dan pola interaksi, keluwesan tingkah laku guru, penonjolan segi-segi positif, disiplin diri melalui tauladan, menunjukkan sikap tanggap, membagi perhatian, memuaskan perhatian, petunjuk-petunjuk yang jelas, dan penguatan (Djamarah, Zain, 2002:207-208; Sahertian, 1990:106-107).

Desain lingkungan fisik kelas yang baik dan positif pembelajaran yang optimal membangun dan menegakkan aturan, mengajak siswa bekerjasama, mengatasi problem secara efektif, dan menggunakan strategi komunikasi

yang baik menghadapi 5 atau 6 kelompok belajar terdiri atas 20 – 25 siswa selama 50 menit sehari (Santrock, 2008:554).

Prinsip penataan kelas sesuai Evertson, Emmer, Worsham (2003) mengurangi kepadatan di tempat lalu lalang, mudah melihat semua siswa, materi pengajaran dan perlengkapan siswa mudah diakses, siswa melihat semua presentasi kelas. Crane dan Renne (2001) kelas dapat ditata dengan cara: auditorium, tatap muka, *off-set*, seminar, dan klaster. Cara auditorium susunan kelas semua siswa duduk menghadap guru. Tatap muka, susunan kelas siswa saling menghadap. *Off-set* susunan kelas sejumlah siswa (3 atau 4) duduk di bangku, tetapi tidak duduk berhadapan langsung satu sama lain. Seminar, susunan kelas sejumlah siswa (10 atau lebih) duduk di susunan berbentuk lingkaran, atau persegi, atau bentuk U. Klaster susunan kelas sejumlah siswa (4 – 8) bekerja dalam kelompok kecil (Santrock, 2008:555-556,560-562).

b. Lingkungan yang Positif dan Kondusif untuk Belajar

W. Doyle (1986) lingkungan yang kondusif bagi belajar mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan pada saat yang sama mengambil keputusan cepat tentang peristiwa-peristiwa tak tertuga; Emmer, Stough (2001) memvariasikan teknik pengelolaan kelas yang relevan dengan strategi pengajaran yang sedang berjalan.

Brophy, (2006), W. Doyle (1990), Emmer, Evertson (1981) *kelas efektif* siswa selalu terlibat dalam kegiatan belajar yang produktif dan perilaku siswa jarang mengganggu tercapainya tujuan pengajaran,

menyediakan lingkungan yang penuh kasih sayang dan suportif; memiliki ekspektasi dan standar yang tinggi bagi perilaku anak-anak; menjelaskan perilaku dapat diterima dan tidak diterima; menegakkan peraturan secara konsisten; melibatkan siswa dalam pengambilan keputusan; menyediakan keputusan yang sesuai usia.

Menciptakan pengaturan fisik yang membantu fokus perhatian siswa pada pelajaran; menetapkan dan mempertahankan hubungan kerja yang baik dengan siswa; menciptakan iklim psikologis siswa yang merasa nyaman dan termotivasi secara instrinsik untuk belajar; menetapkan batasan-batasan yang masuk akal bagi perilaku; merencanakan kegiatan-kegiatan yang mendorong siswa fokus pada tugas; memantau yang dilakukan siswa; memodifikasi strategi-strategi pengajaran, mempertimbangkan perbedaan individual dan perkembangan siswa (Ormrod, 2008:210-212).

c. Mengatur Kelas

Pengelolaan kelas yang baik dimulai sebelum hari pertama masuk sekolah, tempat mebel kelas, letak bahan-bahan dan peralatan mengajar, tempat siswa akan duduk dipertimbangkan efek yang mungkin terjadi terhadap perilaku siswa.

Carter dan Doyle (2006) pengaturan perabotan hendaknya dapat mendorong interaksi siswa dan mengubahnya kalau kontraproduktif, meja dan kursi saling berhadapan sangat berguna untuk kelompok kecil, sedangkan baris-baris secara tradisional lebih efektif untuk mengerjakan

tugas individual siswa; Lipka (1994) mempertimbangkan budaya agar tidak dianggap aneh dan membingungkan siswa; Emmer, Evertson, Worsham (2000), Sabres, Cushing, Berliner, (1991) minimalkan kemungkinan pengalihan perhatian, menyusun pola lalu lintas yang memungkinkan siswa bergerak di ruangan tanpa mengganggu siswa lainnya, menjauhkan dari jangkauan dan pandangan siswa bahan pengajaran yang menggugah rasa ingin tahu mereka, dan ditampilkan kalau dibutuhkan, dan dapat menempatkan kursi paling depan bagi siswa-siswa yang terlalu sering mengobrol.

W. Doyle (1986), Woolk dan Brooks (1985) pengaturan meja dan kursi mempermudah berbicara dengan siswa, menempatkan siswa yang sangat nakal di dekat guru; Emmer (2000); Gettinger, Koher, (2006) bisa melihat semua siswa; mendahulukan kegiatan dalam kelas berdasarkan tujuan-tujuan pengajaran yang penting (Ormrod, 2008:172, 212-213).

Temuan Jacob Kounin (1970) guru yang efektif mereka mengelola kegiatan kelas/kelompok secara kompeten, menjaga kelancaran dan kontinuitas pelajaran, menjaga aliran pelajaran tetap lancar, mempertahankan minat siswa, menjaga siswa tidak mudah terganggu, dan melibatkan siswa dalam berbagai kegiatan belajar yang menantang (Santrock, 2008:567-568).

Temuan Wayne, Youngs (2003) faktor-faktor guru efektif kehangatan, humoris, memperhatikan siswa, perencanaan, kerja keras, disiplin diri, kepemimpinan, antusiasme, kecintaan belajar, berbicara yang

menjalar, mengetahui permasalahan, mampu mengajar, menguasai bahan yang diajarkan, mengetahui pokok mata pelajaran, dapat menyampaikan pengetahuan, memahamai makna kaitan antara yang diinginkan guru dan pembelajaran siswa serta penerapannya kedalam proses pengajaran berdasarkan strategi, dapat membantu siswa mengingat yang diajarkan dengan mempertimbangkan karakteristik intelektual, sosial budaya siswa.

Burden, Byrd (2003), Kennedy (2006) guru yang baik mampu mengerjakan semua tugas pengajaran yang efektif. Cornelius, White (2007), Eisner (2006) ada kehangatan, antusiasme dan kepedulian, Wiggins, McTighe (2006), Shulman (2000) pengetahuan tentang pokok mata pelajaran, pengetahuan tentang cara siswa belajar dan keberhasilan penyelesaian semua tugas mengajar (Slavin, 2011:3-7).

d. Membangun dan Mempertahankan Hubungan Guru-Siswa

Temuan Marzano, Marzano, Picking (2003); Midgley (2002); Pianta (1999) Roeser, Eccles, Sameroff (2000) kualitas hubungan guru-siswa salah satu faktor terpenting yang paling mempengaruhi kesehatan emosi, motivasi, dan pembelajaran siswa selama di sekolah.

Siswa yang memiliki hubungan positif dan suportif dengan guru *self-efficacy* lebih tinggi, motivasi intrinsik lebih besar untuk belajar, terlibat dalam pembelajaran yang lebih *self-regulated*, cenderung kurang nakal, dan berprestasi di tingkat yang lebih tinggi.

Ormrod (2008) menyatakan ‘pengalaman sebagai orang tua, guru, dan psikolog sekolah, ‘saya belum pernah menjumpai seorang anak atau

remaja yang jauh di lubuk hatinya, tidak menginginkan hubungan positif yang produktif dengan anggota komunitas sekolah' (Ormrod, 2008:213).

Strategi hubungan kerja produktif dengan siswa temuan Certo (2002), Diamond (1991), Spaulding (1992) komunikasi, peduli secara rutin, dan respek kepada siswa sebagai individu; temuan Diamond (1991), Juvonen (2006) peduli dan menghargai siswa (Ormrod, 2008:214-215).

e. Menciptakan Iklim Psikologis yang Efektif

Temuan Brand, Felner, Shim, Seitsnger, Duman (2003), Hamre, Pianta (2005) hubungan guru-siswa yang terpelihara dan suportif kontributor penting terhadap iklim kelas. Iklim kelas lingkungan psikologis keseluruhan mewarnai interaksi kelas, efektif dicirikan siswa merasa aman, nyaman, pembelajaran prioritas tinggi, bersedia mengambil resiko untuk kesuksesan akademik jangka panjang.

G.A. Davis, Thomas (1989) strategi menciptakan lingkungan efektif membangun suasana berorientasi tujuan, sekolah mencapai tujuan tertentu, mempertahankan suasana kondusif kelas. C.R.Rogers (1993), Spaulding (1992) agar siswa menguasai pokok bahasan pelajaran kegiatan kelas menarik, menyenangkan, hiburan dan kesenangan, siswa bertanggung jawab mencapai sasaran pengajaran tanpa pengawasan terus-menerus; menunjukkan kesalahan tanpa membuat siswa merasakan sebagai kegagalan; menegur siswa tanpa menunjukkan rasa dendam.

L.M.Anderson, Brubakar, Alleman-Brooks, Duffy (1985), Brophy, Alleman (1991), Stodolsky, (1992) mengkomunikasikan dan menunjukkan

tugas sekolah dan pokok bahasan akademik yang akan diajarkan, mengkaitkan pokok bahasan dengan kehidupan siswa, W. Doyle (1983) menyampaikan nilai pelajaran di sekolah dalam ucapan dan tindakan, Kumar (2002), Marachi (2001), A.M. Ryan, Patrick (2001) tidak membandingkan nilai siswa dengan nilai temannya, tidak meningkatkan kecemasan siswa yang mengakibatkan frekuensi perilaku yang mengganggu. Spaulding (1992) menunjukkan kaitan topik di kelas dengan kehidupan dunia luar, menilai pembelajaran dengan bermakna, elaborasi, fokus pada performa siswa dan menunjukkan materi pelajaran dapat meningkatkan kualitas hidup siswa.

Strategi mengendalikan kegiatan kelas memberi tahu siswa tentang kegiatan dan tugas yang memungkinkan siswa merencanakannya terlebih dahulu; memberi panduan, metode penyelesaian tugas agar siswa sukses; mengizinkan siswa menetapkan batas waktu penyelesaian tugas yang masuk akal mereka; menyediakan kesempatan siswa membuat pilihan penyelesaian tugas dan waktu di kelas yang memungkinkan mereka menetapkan prioritas mereka sendiri. Temuan C. Ames (1984), Deci, Ryan (1985), Osterman (2000), A. M. Ryan, Patrick (2001), A.M. Ryan (2001) minimalkan persaingan di antara siswa, menciptakan perasaan akan tujuan yang sama, respek antar pribadi, dan sikap saling mendukung.

Hom, Battistich (1995), Roberts (1995), Osrterman, (2000) meningkatkan rasa kebersmaan dan keterjalinan, kepercayaan bersama guru dan siswa memiliki tujuan yang sama, saling menghargai dan mendukung usaha satu sama lain, percaya setiap orang memberi kontribusi

penting bagi pembelajaran di kelas, temuan E. M. Anderman (2002) memiliki rasa sebagai anggota kelas (Ormrod, 2008:216-218).

5. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan kajian teori di atas, kinerja guru merupakan implementasi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial, yang dapat diukur melalui kemampuan: (a) merencanakan pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) mengelola kelas, dan (d) mengevaluasi pembelajaran.

- a. *Merencanakan pembelajaran*: mengkaji hubungan antar konsep dalam standar kompetensi; menelaah keterkaitan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang akan diajarkan; mengembangkan indikator pencapaian kompetensi yang terukur; merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas; mengorganisasi materi ajar secara sistematis; merumuskan rincian skenario pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan belajar; menetapkan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa; menetapkan penilaian dengan menggunakan berbagai teknik tes.
- b. Melaksanakan pembelajaran terdiri atas kegiatan pendahuluan pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran, dan kegiatan penutup pembelajaran. *Kegiatan pendahuluan pembelajaran*: memulai proses pembelajaran dengan tepat waktu; menyiapkan siswa untuk belajar; menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai. *Kegiatan inti pembelajaran*: menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa; melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa; memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran; mengaitkan materi ajar yang baru

dengan materi lain yang mudah dipahami siswa; memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa; menggunakan penguatan dalam proses pembelajaran; mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa; memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung, dan memonitor efektivitas pembelajaran.

- c. Mengelola kelas: memicu kedisiplinan siswa dalam pembelajaran; mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai dengan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan; mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami siswa; menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa; memberikan umpan balik pada siswa; menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa; memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa instruksi untuk mengklarifikasinya; menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran tanpa memermalukannya; memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahamannya.
- d. Mengevaluasi pembelajaran: menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa; menggunakan penilaian sebagai perbaikan proses pembelajaran; melakukan penilaian secara terprogram; membuat butir-butir soal berdasarkan format kisi-kisi soal yang baku, membuat kunci jawaban soal. *Kegiatan penutup pembelajaran*: merefleksikan kegiatan proses pembelajaran, dan mengakhiri proses pembelajaran tepat waktu.

B. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

1. Pengertian Supervisi Pendidikan

Sergiovanni dan Starrat (1983) supervisi proses yang dirancang untuk membantu guru agar lebih mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan melayani orang tua, sekolah dan sekolah menjadi komunitas belajar yang lebih efektif, Harris (1975) yang dilakukan personil sekolah secara bersama untuk memelihara atau merubah operasional sekolah yang langsung mempengaruhi proses mengajar dilakukan untuk meningkatkan pembelajaran siswa (Glatthorn, 1984:1).

Supervisi efektif membutuhkan pengetahuan, keterampilan interpersonal dan teknis, diterapkan melalui pembinaan langsung kepada guru, pengembangan: kurikulum, staf, kelompok, tindakan penelitian untuk tujuan organisasi, kebutuhan guru dan pembelajaran (Glickman, 1995:6). Briggs, Justman (1983), upaya sistematis dan berkesinambungan untuk pertumbuhan aktif, guru efektif mencapai tujuan pendidikan, proses pembimbingan atasan kepada guru dan personalia sekolah yang menangani masalah belajar, situasi belajar-mengajar untuk mencapai tujuan (Pidarta, 1988:14), bantuan terhadap sekolah dan guru untuk memperbaiki cara siswa belajar (Cowell dan Gardner, 1995:3).

Supervisi program terencana untuk memperbaiki pengajaran (Adams dan Dickey, 1959:2), Good (1945) usaha petugas sekolah memimpin guru dan personalia memperbaiki pengajaran, stimulasi, seleksi pertumbuhan dan perkembangan guru, merevisi tujuan, bahan, metode, dan evaluasi pengajaran. Kepala Madrasah mempunyai tugas merencanakan, mengelola, memimpin,

mengendalikan dan fungsi perencanaan, pengelolaan, kepemimpinan, pengendalian program dan komponen penyelenggaraan pendidikan pada madrasah.

Kepala madrasah mempunyai wewenang menetapkan: rencana kerja, kebijakan teknis, pembagian tugas, pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan, kurikulum dan mengembangkannya, menerbitkan ijazah; tanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran (Permenag RI. No. 29/2014).

Supervisi usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru di sekolah secara individual dan kolektif, agar efektif mewujudkan fungsi pengajaran, sehingga dapat menstimulasi dan membimbing setiap siswa secara kontinyu, mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat (Boardman, Douglass, Bent, 1953:5).

Prosedur memberi arah, dan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran (Nerney, 1951:1) teknik pelayanan yang bertujuan mempelajari dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak, Lovell dan Wiles (1983) dan memperbaiki situasi pembelajaran yang lebih baik (Burton dan Bruckner, 1955:1).

Fokus supervisi pada pembelajaran (Oliva, 1984:9), Harris (1980) segala sesuatu yang dilakukan personalia sekolah untuk memelihara, mengubah yang dilakukan sekolah secara langsung mempengaruhi proses pembelajaran, dan meningkatkan proses belajar, Alponso (1981) tindak laku pejabat yang berpengaruh terhadap perilaku guru dalam membantu cara belajar untuk

mencapai tujuan, Lovell dan Wiles (1983) perilaku supervisor membantu guru meningkatkan harapan belajar.

Supervisi membantu guru menggunakan pengetahuan, menstimulasi, keterampilan agar sekolah menjadi komunitas belajar, memelihara, merubah sekolah pengembangan kurikulum, guru, staf, merevisi tujuan, bahan, metode, dan evaluasi pembelajaran.

2. Tujuan Supervisi Pendidikan

Supervisi membantu sekolah, guru, menolong siswa agar dapat belajar lebih: baik, cepat, senang hati, mudah, dan efisien (Cowell dan Gardner, 1995:3). Oliva (1984) mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan, meningkatkan proses pembelajaran, mengembangkan seluruh staf, bantuan kepada guru untuk meningkatkan pembelajaran (Glickman dan Gordon, 1995:6), (Harris, 1970) memelihara atau merubah yang mempengaruhi proses mengajar, meningkatkan dan membina pembelajaran, membina dan membantu guru dan staf agar mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan.

Penilaian siswa terhadap pelaksanaan proses pembelajaran sebagai umpan balik agar guru menyadari persoalan yang berkenaan dengan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya terutama cara mengajar yang baik, cara mengajarkan pelajaran, dan lingkungan belajar melalui penilaian formal siswa dengan kuesioner meminta siswa menjawabnya, Aleamoni (1981), penelitian tentang penilaian siswa terhadap guru dasar empiris menyelesaikan masalah (Glatthorn, 1984:67, 69).

3. Prinsip Supervisi Pendidikan

Prinsip pelaksanaan supervisi konstruktif, kreatif, individu sebagai subjek, didasarkan data objektif (Glatthorn, 1984:3), memenuhi pertumbuhan kebutuhan dan tipe pembelajaran guru, ilmiah, demokratis, kerja sama, konstruktif, dan kreatif. Ilmiah, kegiatan berdasarkan data objektif yang diperoleh dalam fakta proses pembelajaran. Demokratis bantuan berdasarkan hubungan kemanusiaan. Kerja sama mengembangkan usaha bersama, dukungan, dorongan, menstimulasi, konstruktif, suasana kerja menyenangkan, prinsip kreatif menumbuhkan kreativitas guru (Sahertian, 2000:20).

4. Fungsi Supervisi Pendidikan

Fungsi supervisi perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran, membina program pengajaran (Harris, 1959:142), penilaian dan perbaikan faktor-faktor yang memengaruhi proses pembelajaran peserta didik (Burton, Bruckner, 1955:3), Briggs (1938) perbaikan pembelajaran, mengkoordinasi, menstimulasi, mendorong pertumbuhan profesi guru, Lovell, Wiles (1983) memperbaiki situasi pembelajaran, Swearingen (1961) mengkoordinasi semua usaha sekolah, melengkapi kepemimpinan sekolah, memperluas pengalaman guru, menstimulasi usaha kreatif, memberi fasilitas dan penilaian berkelanjutan, menganalisis situasi pembelajaran, memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap staf, memberi wawasan yang luas, terintegrasi dalam merumuskan tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru (Atmodiwirio, 2000:202-203), Lovell, Wiles (1983) membantu, memberi support, mengajak dan mengikutsertakan (Sahertian, 2000:21-25).

5. Peranan Supervisi Pendidikan

Kepala sekolah sebagai supervisor berperan sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator. Peranan koordinator mengkoordinasi program pembelajaran, tugas staf. Konsultan memberi bantuan pemecahan masalah yang dialami guru secara individual maupun kelompok. Pemimpin kelompok memilih staf dan guru dalam mengembangkan potensi kelompok, seperti mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional guru secara bersama, mengembangkan keterampilan dan cara kerja melalui kelompok. Evaluator membantu guru menilai proses, hasil belajar dan kurikulum yang sedang dikembangkan (Oliva, 1984:19-20).

Peranan kepala sekolah sebagai supervisor, sesuai Wiles (1983) kepala sekolah membantu, memberi support dan mengikutsertakan guru dalam mengembangkan diri atas kesadaran sendiri. Dengan demikian peranan supervisi melekat pada jabatan, tugas dan peranan kepala sekolah dan supervisor sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok/pembelajaran dan evaluator pembelajaran.

6. Objek Supervisi Pendidikan

Oliva (1984) sasaran supervisi memperbaiki pembelajaran, pengembangan kurikulum, staf; pemeliharaan moral, semangat kerja guru (Sahertian, 2000:27), peningkatan pembelajaran: strategi, tujuan, pengalaman belajar, keaktifan, keterampilan pembelajaran (Spears, 2010:9), perilaku guru, kelas, pertumbuhan profesional, perilaku profesional (Glatthorn, 1984:4-5), agar siswa dapat belajar lebih banyak, cepat, senang hati, mudah, dan efisien (Cowell, Gardner, 1995:3).

Berliner (1982:14) objek supervisi pembinaan kelas, alokasi waktu, rata-rata keterikatan waktu, manajemen waktu, relevansi materi pelajaran dengan tujuan sekolah, materi pembelajaran, manajemen kelas, disiplin, kesopanan, ruang kelas, suasana kelas, pemberian tugas belajar oleh guru dan pelaksanaan tugas belajar siswa di kelas.

Atmodiwirio (2000:202) objek supervisi, adalah kemampuan merencanakan, melaksanakan, menilai proses dan hasil belajar, memberikan umpan balik secara teratur dan terus menerus, membuat dan menggunakan alat baru dalam mengajar secara sederhana, menggunakan lingkungan sebagai sumber dan media pembelajaran, mengelola dan mengadministrasikan kegiatan pembelajaran, ko kurikuler, ekstra kurikuler, dan kegiatan sekolah.

Objek supervisi adalah perilaku dan pertumbuhan profesional guru; kelas; pengembangan kurikulum; perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, perbaikan, pengembangan staf; pemeliharaan, dan perawatan semangat kerja guru.

7. Proses Supervisi Pendidikan

Proses supervisi, yaitu supervisi profesional meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru melaksanakan tugas pokok di sekolah antara lain: mengelola proses pembelajaran dengan segala aspek pendukung yang ada sehingga berjalan dengan baik agar tujuan proses pembelajaran tercapai optimal (Atmodiwirio, 2000:202).

Supurvisi profesional berkaitan dengan cara membantu pekerjaan guru meningkatkan keterampilan dan kemampuan profesional, fokus materi, metode mengajar dan cara mengajar. Supervisi administratif berkaitan dengan

organisasi sekolah, sarana, perlengkapan, penyimpanan dokumen, penjadualan, pelaporan, kesehatan, keamanan, semua aspek kerja rutin yang membantu sekolah berjalan lancar dan produktif (Cowell dan Gardner, 1995:3-4).

Proses supervisi melalui perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan didasarkan prinsip ilmiah, objektif, menggunakan alat, demokratis, koperatif, konstruktif, kreatif, konprehensif, fleksibel, kolektivitas, kesejahteraan dan progresif. Supervisor merencanakan usaha-usaha perbaikan kekeliruan guru, mengkoordinasi sarana yang tidak dapat dilakukan sendiri oleh guru, mengarahkan guru yang kurang berdedikasi dan mengontrol pekerjaan guru (Pidarta, 1988:15). Proses supervisi profesional dan administratif melalui perencanaan, pelaksanaan, penilaian, koordinasi berdasarkan prinsip-prinsipnya.

8. Pentingnya Supervisi Pendidikan

Leithwood (2004), Marzano, Waters, McNulty (2005), Stronge, Richard, Catano (2008) bahwa faktor penting dan menentukan pembelajaran berkualitas, adalah guru dan kepala sekolah yang profesional. Setelah guru, kepala sekolah sebagai tolok ukur yang menentukan, mengimplementasikan, memelihara, mempertahankan, meningkatkan dan memastikan siswa dapat mencapai prestasi belajar yang tinggi (Gistituati, 2012:228-229).

Supervisi pendidikan penting untuk menolong guru agar berkembang, lebih cakap dan lebih baik menjalankan tugas-tugasnya (Nawawi, 1989:105), mengerti dan menyadari fungsi sekolah mencapai tujuan pendidikan, kebutuhan dan masalah siswa, membantu siswa agar lebih baik, menemukan kesulitan belajar, melaksanakan kepemimpinan demokratis, meningkatkan

proses pembelajaran; menemukan kemampuan, keunggulan, memanfaatkan, mengembangkan kemampuan guru, meningkatkan kemampuan penampilan guru di kelas, menolong personil menyesuaikan diri dengan tugas, mendayagunakan kemampuan secara maksimal, merencanakan dan melaksanakan perbaikan (Rivai, 1986:39-46).

Supervisi penting agar guru sadar, berkembang, tumbuh dan cakap menjalankan tugas; mengerti dan menyadari fungsi sekolah, mengerti dan menyadari kebutuhan, masalah, kesulitan belajar; melaksanakan kepemimpinan demokratis; meningkatkan proses pembelajaran; menemukan kemampuan, keunggulan, memanfaatkan dan mengembangkan kemampuan guru; meningkatkan penampilan guru di kelas; personil menyesuaikan diri dengan tugas, mendayagunakan kemampuan; merencanakan dan melaksanakan perbaikan pembelajaran agar berkualitas dan tercapai tujuan pendidikan guna kelangsungan hidup manusia.

9. Pendekatan Supervisi Pendidikan

Pendekatan supervisi terdiri atas klinis, pengembangan kerja sama profesional, pengembangan arahan pribadi, monitoring administratif (Glatthorn, 1984:4-5), konvensional, ilmiah, artistik, langsung, tidak langsung, dan kolaboratif (Sahertian, 1990:53-60; 2000:34-52).

Pendekatan *supervisi klinis* untuk meningkatkan pembelajaran bersama guru melalui perencanaan pembelajaran, observasi proses pembelajaran, analisis data, umpan balik terhadap observasi yang dilakukan dan dilaksanakan oleh supervisor. Cogan (1973) fase supervisi klinis membangun hubungan, merencanakan pelajaran, merencanakan strategi operasi, observasi

pembelajaran di kelas, analisis data hasil observasi, merencanakan strategi konferensi, diskusi analisis data, simpulan melalui pendekatan ilmiah, bertanggung jawab dan berpusat pada pembelajaran (Glatthorn, 1984:7-8).

Pendekatan *supervisi klinis ilmiah* dikembangkan Cogan (1973) dengan konsep dasar kolegial, kolaboratif, keterampilan layanan dan perilaku etis, melalui tahapan: membangun hubungan yang baik, merencanakan bersama guru, merencanakan observasi, observasi, analisis data hasil observasi, merencanakan percakapan, mengadakan percakapan dan perbaikan rencana.

Fokus supervisi klinis ilmiah menurut Russer dan Hunter (1980) perilaku guru, diagnosa, tujuan khusus, antisipasi, tujuan, kesempatan belajar, model, memeriksa, praktek yang terarah dan bebas (Glatthorn, 1984:6), melalui tatap muka, terpusat perbaikan penampilan dan perilaku mengajar (Acheson dan Gall, 1980:8).

Proses supervisi klinis ilmiah mencakup evaluasi terhadap guru, menggunakan alat penilaian kemampuan guru, umpan balik bersifat arahan, petunjuk, instruksi, guru melihat dirinya melalui diagnosis dan analisis sendiri, menemukan, sadar akan kemampuan dan memotivasi diri untuk memperbaiki diri sendiri. *Ciri-cirinya* bantuan, inisiatif guru, memperbaiki kemampuan dan keterampilan, kehangatan, kedekatan, keterbukaan, memotivasi, menggairahkan, instrumen atas kesepakatan supervisor dan guru, balikan cepat, objektif, percakapan dimulai dari guru.

Prinsip-prinsipnya, adalah inisiatif dari guru, interaktif, rasa kesejawatan, suasana bebas mengemukakan pendapat, objek kebutuhan profesional, perhatian pada masalah yang harus diperbaiki, pertemuan awal, observasi, dan

pertemuan akhir (Sahertian, 2000:37-42). *Fokus* pada yang dipelajari siswa, membantu guru menentukan tujuan pembelajaran, menata tujuan pembelajaran, pengukuran dan penilaian yang digunakan guru di dalam kelas (Glatthorn, 1984:11).

Pendekatan *supervisi klinis artistik*. Eisner (1982) menulis:

“...sebuah pendekatan untuk supervisi yang bersandar pada sensitifitas, persepsi, dan pengetahuan dari supervisi yang merupakan cara untuk menghargai ketajaman otak yang ada di kelas, dan yang menggali ekspresi, puisi dan sering juga menggali potensi metafora bahasa untuk menyampaikan kepada guru atau lainnya yang memiliki keputusan yang berpengaruh pada apa yang terjadi di sekolah, tentang apa yang telah diobservasi (Glatthorn, 1984:8).

Supervisi klinis artistik lahir atas ketidakpuasan Eisner (1982) terhadap supervisi klinis ilmiah yang berasumsi dan rasional, menunjukkan ada jarak antara guru dan supervisor, tidak dialogis, lebih tepat untuk industri, fokus pemimpin utama pada kebutuhan organisasi bukan pada kebutuhan manusia (Hersey dan Blanchard, 1994:100-101).

Eisner (1982) supervisi klinis artistik dimulai dari rasa sensitif, tanggap, mengerti cara menghayati makna yang terdalem dari hubungan proses pembelajaran di kelas, alatnya perjumpaan dengan yang disupervisi, melalui pengamatan interpersonal dan proses perbaikan dimulai (Sahertian, 1990:60).

Sergiovanni (1982) *karakteristik* supervisi klinis artistik lebih banyak mendengarkan, memerlukan keahlian memahami yang dibutuhkan seseorang sesuai harapannya, mengutamakan sumbangan dari guru dalam mengembangkan pendidikan generasi muda, menuntut perhatian lebih banyak terhadap proses kehidupan kelas, proses diobservasi sepanjang waktu hingga diperoleh peristiwa signifikan yang dapat ditempatkan dalam konteks waktu

tertentu, memerlukan laporan yang menunjukkan bahwa dialog dilaksanakan atas dasar kepemimpinan yang dilakukan oleh kedua belah pihak, memerlukan kemampuan cara mengungkapkan yang dimiliki orang lain antara lain: ekspresi, memerlukan kemampuan menafsir makna peristiwa sehingga orang lain memperoleh pengalaman dan mengapresiasi yang dipelajarinya, fakta, sensitivitas dan pengalaman sebagai instrumen (Glatthorn, 1984:8).

Pendekatan *supervisi pengembangan kerja sama profesional*. Pengembangan kerja sama profesional proses kolegial dalam kelompok kecil guru (dua atau lebih) yang setuju untuk bekerja sama pertumbuhan profesional. Guru mengobservasi kelas, memberikan umpan balik masing-masing tentang observasi yang dilaksanakan dan mendiskusikan hal-hal yang terkait dengan profesionalitas guru, berkolaborasi dalam kegiatan pembelajaran, lebih intensif dan sistematis dari supervisi klinis.

Pengembangan kerjasama rekan kerja, observer informal dan konsultan, pengawas klinis, observer terfokus, tim guru dan observer. Nelson, Schwrtz dan Schmuck (1974) mengistilahkan supervisi kerekanaan, melalui tahapan kegiatan observasi, analisa dan konferensi (Glatthorn, 1984:5,40-41,45,47).

Pendekatan *supervisi pengembangan arahan pribadi*. Guru mampu bekerja yang berkaitan dengan pertumbuhan profesional, mengembangkan dan membaca rencana individu untuk pertumbuhan profesional dengan supervisor sebagai sumber.

Proses dengan analisis pribadi terhadap pembelajaran yang menggunakan video rekaman di kelas. Guru kemudian mengkaji rekaman fokus pada perilaku non verbal dan verbal, setelah melihat dan menganalisa rekaman, guru

mengidentifikasi satu atau dua kemampuan verbal yang bisa ditingkatkan dan akan menjadi fokus melakukan pengembangan, dengan analisis lengkap, guru bertemu supervisor untuk membagi rekaman dan hasil analisis pribadi. Kemudian guru diskusi dengan supervisor tentang perencanaan, tindakan atau langkah khusus yang bisa diambil untuk melengkapi dan mencapai tujuan (Glatthorn, 1984:5,38,41).

Pendekatan *monitoring administratif*. Proses monitor administrator terhadap pekerjaan, pertemuan dan mengadakan kunjungan tiba-tiba untuk memastikan staf melaksanakan tugas dan bertanggung jawab dalam perilaku profesional. Disebut juga, penurunan supervisi, observasi terbuka, informal oleh kepala atau wakil kepala sekolah. Bersifat pilihan dari supervisi klinis, terbuka sesuai kepentingan masalah untuk diobservasi, fokus pembelajaran, menghindari kebingungan dan kunjungan singkat. Observer di dalam kelas 5-10 menit fokus pada: model belajar mengajar, perilaku mengerjakan tugas atau tidak, kepedulian dan keterlibatan dengan objek, sifat dan sumber umpan balik pembelajaran. Observer meninggalkan kelas memberikan sinyal secara non verbal atau kata-kata singkat sebagai tanda terima kasih atas kesempatan berkunjung. Setelah meninggalkan kelas observer membuat catatan. Bila mungkin observer memberikan umpan balik di akhir pelajaran atau waktu lain (Glatthorn, 1984:5,59,60,62,64-65).

Pendekatan *supervisi konvensional atau tradisional*. Cenderung otoritas tinggi, kekuasaan, pengawasan, ketat, kaku, mencari kesalahan. Supervisor memberi arahan, mengecek sesuai atau belum dengan peraturan, bahkan supervisor tidak segan menunjukkan tempat yang kotor, papan tulis yang

belum terisi tulisan dan yang belum dihapus, tepat disebut dengan inspeksi yang mengakibatkan guru acuh tak acuh dan menantang.

Pendekatan *supervisi langsung*. Pendekatan terhadap masalah langsung, arahan langsung, dominan, berdasarkan psikologi behavioris. Guru dianggap mengalami kekurangan, supervisor memberi penguatan. Dilakukan dengan menjelaskan, menyajikan, mengarahkan, memberi contoh, menetapkan tolok ukur dan menguatkan (Sahertian, 2000:35,46-47).

Pendekatan *tidak langsung*. Pendekatan terhadap masalah tidak langsung. Supervisor mendengarkan, memberi kesempatan guru mengungkapkan permasalahan, menghargai, menghormati, mendengarkan, dan memahami masalah yang dialami guru. Supervisor mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, menyajikan, dan memecahkan masalah (Sahertian, 2000:48).

Pendekatan *supervisi kolaboratif*. Memadukan pendekatan langsung dan tidak langsung, supervisor dan guru bersama-sama dan sepakat menetapkan struktur, proses dan kriteria percakapan terhadap masalah yang dihadapi guru. Pendekatan berbasis psikologi kognitif berasumsi belajar hasil antara kegiatan individu dengan lingkungan yang berpengaruh terhadap pembentukan kegiatan individu dan dua arah. Supervisor menyajikan, menjelaskan, mendengarkan, memecahkan masalah, dan negosiasi (Sahertian, 2000:49-51).

10. Teknik dan Sumber Supervisi Pendidikan

Gwyn (1965), Adam, Dickey (1959), dan Glickman (1995) teknik supervisi pembelajaran dibedakan atas teknik secara individual dan kelompok. Secara individual dilaksanakan untuk seorang guru, teknik secara kelompok dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang (Glickman, 1995:8).

Teknik pembinaan guru melalui kunjungan kelas secara berencana untuk memperoleh gambaran tentang proses dan kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru, pertemuan pribadi pada waktu yang telah disepakati antara supervisor dengan guru untuk masalah-masalah yang dianggap khusus, rapat rutin antara pembina dengan guru yang bersifat umum, kunjungan antar kelas atau antar sekolah, yaitu suatu kegiatan menukar pengalaman dan hal-hal lain untuk menunjang pelaksanaan interaksi pembelajaran, pertemuan kelompok kerja supervisor, kelompok kerja kepala sekolah, kunjungan antar kelompok kerja guru, kelompok kerja kepala sekolah, kelompok kerja supervisor, dengan teknik kunjungan, observasi kelas, percakapan pribadi, saling mengunjungi kelas dan menilai diri sendiri (Atmodiwirio, 2000:203).

Teknik *supervisi secara kelompok* orientasi terhadap guru baru, rapat guru, studi kelompok antar guru, diskusi kelompok, tukar menukar pengalaman (Atmodiwirio, 2000:203), dilakukan dengan pertemuan orientasi bagi guru baru, panitia penyelenggara, rapat guru, diskusi, tukar-menukar pengalaman, lokakarya, diskusi panel, seminar, simposium, demonstrasi mengajar, perpustakaan jabatan dan sekolah, membaca langsung, mengikuti kursus, organisasi jabatan, laboratorium kurikulum, perjalanan sekolah dan staf, saling mengunjungi, musyawarah, karyawisata, brosur dan bulletin (Sahertian, 2000:52-130; Nawawi, 1989:106-115).

Teknik *supervisi secara individu dan kelompok* melalui kegiatan membantu guru melihat: proses pembelajaran, tujuan pendidikan, menyusun kegiatan belajar-mengajar, menerapkan metode mengajar yang lebih baik antara lain menggunakan sumber pengalaman belajar, menciptakan alat peraga

dan penggunaannya, menyusun program pembelajaran, menyusun tes prestasi belajar, belajar mengenal siswa, membina moral dan kegembiraan kerja, membina kode etik jabatan guru dan peningkatan semangat korps (Atmodiwirio, 2000:204).

Sumber supervisi rekan profesional, supervisor, rekan kerja, kepala sekolah, administrator, analisis rekaman, jurnal reflektif, dan umpan balik dari siswa. Temuan Aleamoni (1981), penilaian siswa terhadap guru memberi dasar empiris untuk menyelesaikan masalah, fokus tentang cara mengajar yang baik, efektifitas guru memilih keahlian, atribut yang siswa inginkan, dan lingkungan belajar (Glatthorn, 1984:67,69).

11. Indikator Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Berdasarkan kajian teori di atas, indikator pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah: (a) pelaksanaan makna dan tujuan supervisi; (b) pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi; (c) pelaksanaan peranan dan objek supervisi; (d) pelaksanaan proses supervisi; (e) pelaksanaan pentingnya supervisi; (f) pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi pendidikan.

- a. Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi: menyampaikan hasil penilaian kinerja guru; mendatangkan nara sumber untuk optimalisasi proses pembelajaran siswa; melakukan proses pembimbingan kepada semua guru untuk lebih mengoptimalkan pembelajaran siswa; membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya; mengembangkan kurikulum dengan memfasilitasi penyusunan perangkat pembelajaran sebelum hari pertama mulai belajar; memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran.

- b. Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi: melakukan pembinaan terhadap pertumbuhan guru berdasarkan fakta yang diperoleh dari proses pembelajaran; mengembangkan kebersamaan melalui interaksi koligial antar sejawat; meningkatkan kemampuan mengajar guru untuk mengoptimalkan pembelajaran; menumbuhkan kreativitas guru agar dapat berkembang sesuai dengan tipe pembelajarannya masing-masing; menganalisis terhadap faktor-faktor yang meningkatkan kualitas pembelajaran; melakukan koordinasi semua kegiatan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.
- c. Pelaksanaan peranan dan objek supervisi: mengkoordinasi tugas-tugas guru dalam menyusun program belajar mengajar; memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual; membantu guru dalam menilai kurikulum yang sedang berjalan; memfasilitasi pelatihan peningkatan proses pembelajaran bagi guru di madrasah agar siswa dapat belajar lebih efektif; menginstruksikan agar indikator pencapaian kompetensi efektif; mengembangkan kurikulum melalui pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran.
- d. Pelaksanaan proses supervisi: menetapkan program supervisi dalam rapat bersama guru; menetapkan program supervisi administrasi dalam rapat bersama staf; melaksanakan program pelatihan metode pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan belajar; melengkapi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang relevan dengan peningkatan prestasi belajar siswa; memantau pelaksanaan proses pembelajaran; secara berkala memberikan konsultasi pengembangan profesional guru.

- e. Pelaksanaan pentingnya supervisi: menstimulasi guru agar mengarahkan pertumbuhan belajar siswa; menolong guru agar berusaha berkembang dalam menjalankan tugas pokoknya; menolong guru agar lebih memahami masalah belajar siswa; mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran secara demokratis di kelas; menerapkan kepemimpinan yang manusiawi untuk mencapai prestasi belajar siswa yang lebih baik; memahami pentingnya guru dapat memastikan siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi.
- f. Pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi: memperbaiki penampilan mengajar guru melalui pelatihan; mendatangkan nara sumber yang profesional untuk membantu guru dalam menentukan butir-butir materi pelajaran sebelum hari pertama mulai belajar; membantu guru untuk melakukan perbaikan proses belajar-mengajar di kelas dengan banyak mendengarkan yang disampaikan oleh guru; mengembangkan kerjasama profesional guru yang mengajar mata pelajaran yang sama dengan membentuk kelompok guru; melakukan kunjungan singkat (5 - 10 menit) ke dalam kelas; (6) melakukan pembinaan proses penilaian pembelajaran secara langsung musyawarah.

C. Iklim Sekolah

1. Pengertian Iklim Sekolah

Iklim sekolah berasal dari kajian Psikologi Sosial dan Psikologi Industri yang fokus pada iklim organisasi (Gistituati, 2012:120-121). Iklim berarti rasa atau suasana yang dialami seseorang pada waktu bekerja dalam suatu organisasi, digambarkan dengan ungkapan ‘bermusuhan’, ‘mbingungkan’,

‘mendukung’ bagi orang yang bekerja, dan sebagai persepsi (Stewart, 1998:65,68).

Kata “rasa”, dimaknai rasa suka atau rasa-taksuka. Rasa suka, rasa yang menyenangkan, seperti gembira, enak, ketenangan, keindahan dan lezat. Rasa-taksuka, rasa yang tidak enak, tidak menyenangkan, seperti: dukacita, sakit, gelisah, kacau dan mual (Gazali, 1981:92). Persepsi proses mengorganisasikan berbagai sensasi menjadi pola yang bermakna, proses di mana sel penerima dibangkitkan dan mentranmisikan informasi ke pusat otak (Shirayev dan Levy, 2012:142,128-129).

Persepsi proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh seseorang. Oleh karena tiap-tiap orang memberi arti kepada stimulus, maka individu berbeda-beda akan “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Cara seorang karyawan melihat situasi seringkali mempunyai arti yang lebih penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri, karena persepsi bertautan dengan cara mendapatkan pengetahuan tentang obyek atau kejadian saat tertentu, maka persepsi terjadi kapan saja stimulus menggerakkan indera.

Persepsi termasuk kognisi, penafsiran objek, tanda, dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan, mencakup stimulus, pengorganisasian, penterjemahan, penafsiran stimulus yang diorganisasi, mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap (Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 1994:53-54).

Iklm organisasi, adalah suasana dalam organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi, bersumber dari kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugasnya (Abizar, 1998:211).

Roethlisberger, Dickson (1939), Whitehead (1938), Mayo (1933) faktor bayaran, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi yang terbina dalam pekerjaan paling signifikan mempengaruhi produktivitas organisasi (Hersey, 1994:55). Organisasi yang sehat bukan struktur yang bagus, jelas atau sempurna, melainkan prestasi orang di dalamnya (Drucker, 1982:570).

Iklm sekolah berasal dari kajian Psikologi Sosial dan Psikologi Industri, sebagai persepsi. Secara umum iklim dimaknai rasa atau suasana organisasi, terpola hubungan yang bersumber dari kepemimpinan yang diterapkan pimpinan dalam menjalankan tugas. Bayaran, kondisi kerja, dan hubungan baik antar pribadi paling signifikan menentukan produktivitas. Sebaliknya hubungan tidak baik yang disebabkan pola hubungan yang diterapkan oleh pimpinan menghambat pemenuhan kebutuhan, berefek buruk pada kondisi kerja, dan produktivitas organisasi terganggu.

Jadi iklim sekolah, adalah suasana sekolah tercipta oleh pola hubungan yang bersumber dari kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya. Biaya, kondisi kerja dan hubungan baik antar pribadi dalam sekolah signifikan menentukan prestasi belajar siswa. Sebaliknya hubungan tidak baik yang disebabkan pola hubungan yang diterapkan oleh kepala sekolah menghambat pemenuhan kebutuhan guru, siswa, staf, berefek buruk pada kondisi kerja di sekolah dan prestasi belajar.

2. Ciri-ciri Iklim Sekolah Kondusif

Iklim sekolah yang kondusif suasana, keadaan tenang, tidak mencekam bagi pengembangan pengajaran, setiap personal yang terlibat dalam kegiatan pengajaran hatinya tenteram, pasrah, dapat saling berhubungan satu sama lain

dalam suasana kekeluargaan, bebas tanpa rasa takut, puas, terpenuhi kebutuhan pribadinya, siswa disiplin, masing-masing siswa diketahui keadaannya, hubungan antar siswa akrab, merasa satu keluarga sekolah yang sama, sekolah mengharapkan tercapai prestasi belajar yang baik (Arikunto, 1993:174).

Iklm sekolah yang efektif, adalah aman, siswa bisa menikmati pembelajaran, penekanan akademis, ada keinginan untuk sukses, lingkungan tertib, guru dan siswa duduk tenang selama proses pembelajaran berlangsung, sistem pengawasan yang dibangun atas dasar keterikatan dan cakupan siswa, kesuksesan satu-satunya yang diharapkan, melalui pemodelan, umpan balik, membangun konsensus dan kepercayaan yang di pegang tentang sekolah menjadi kenyataan (Squires, Huitt, Segars, 1984:87-88).

Temuan Nurhizrah Gistituati (2012:121-122), sekolah sebagai unit yang memiliki karakteristik, ciri, uraian kerja, ada kegiatan rutin, tingkah laku dan sikap setiap individu dalam sistem sekolah merupakan faktor mutlak dan penting, dibutuhkan kerelaan hati dan partisipasi aktif terhadap pelaksanaan program sekolah untuk mewujudkan peningkatan prestasi belajar siswa.

Tujuan utama pengembangan iklim sekolah, adalah suasana dalam sistem yang partisipatif, berorientasi, pengontrolan siswa secara manusiawi dan penekanan pada pencapaian tujuan akademik yang tinggi (Arikunto, 1993:174). Temuan Scheerens dan Bosker (1997) pada reuiu 10 studi empiris kinerja sekolah menunjukkan (1) faktor iklim sekolah dan iklim kelas signifikan berpengaruh terhadap kinerja sekolah. Iklim sekolah atmosfir rapi, orientasi dan hubungan yang baik pada aturan dan peraturan, hukuman dan penghargaan, ketidakhadiran dan *drop-out*, kelakuan dan perilaku siswa yang

baik, kepuasan dan kondusif meningkatkan kinerja sekolah. (2) Orientasi dan hubungan yang baik prioritas pada kondisi yang meningkatkan efektivitas, hubungan antar siswa, hubungan antara guru dan siswa, hubungan antar staf, hubungan guru kepala, keterlibatan siswa, penilaian peran dan tugas, penilaian pekerjaan, fasilitas, kondisi tenaga kerja, tugas, kepuasan, fasilitas dan bangunan merupakan faktor iklim sekolah yang kondusif untuk meningkatkan kinerja sekolah. (3) Pada iklim kelas berhubungan dengan keadaan di kelas, tata tertib, sikap dan kepuasan kerja meningkatkan kinerja sekolah (Scheerens, 2003:42-44).

Hakikat iklim sekolah, adalah suasana internal sekolah yang tercipta karena pola hubungan timbal balik kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan pegawai, guru dengan pegawai, guru dengan guru, guru dengan siswa yang mempengaruhi sikap dan tingkah laku semua orang sebagai anggota sistem sekolah. Iklim sekolah yang kondusif meningkatkan prestasi belajar siswa secara mikro dan secara makro faktor yang dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja sekolah.

3. Pentingnya Iklim Sekolah

Suasana sekolah berdampak terhadap pengembangan sekolah, apabila terjadi konflik dapat menghambat usaha pencapaian tujuan pendidikan di sekolah dan suasana belajar di dalam kelas (Gistituati, 2012:123; Wahjosumidjo, 2005:169). Hubungan guru-siswa yang saling mendukung merupakan kontributor penting bagi iklim kelas secara menyeluruh, yaitu lingkungan psikologis umum yang mewarnai interaksi kelas (Ormrod, 2008:216).

Iklim sekolah yang kondusif menumbuhkan kerjasama, kebersamaan, rasa memiliki dari semua anggota di sekolah, guru terlibat menentukan kebijakan sekolah, guru menjalankan tugas dan tanggung jawab secara sadar, antusias untuk keberhasilan, bekerja aktif, korektif dan kinerja baik. Temuan Brophy (1974) iklim sekolah yang baik memberi peluang kepada guru untuk mendidik dan membelajarkan siswa dan terwujud proses pembelajaran yang efektif mencapai tujuan pendidikan di sekolah (Sahertian, 1990:48), berdampak pada kehidupan sosial, suasana psikologis siswa, kinerja guru, perestasi belajar dan kinerja sekolah (Scheerens, 2003:5).

Kelas yang sopan dan baik memiliki korelasi yang signifikan dengan indikator efektifitas sekolah. Ruang kelas yang efektif, ada tertawa siswa dan guru tidak terganggu olehnya, siswa belajar dan mempelajari bahwa sekolah, adalah keadaan, tempat yang menarik, harus dilakukan oleh sekolah, kelas tinggi terikat waktu secara akademis, tinggi tingkat keramahannya, dan selalu memiliki nilai yang lebih tinggi (Berliner, 1982:15), sekolah menjadi persiapan untuk hidup dan menjadi kehidupan (Rose dan Nicholl, 2009:345), waktu maksimal dipergunakan untuk belajar dan siswa belajar sebaik atau sebanyak yang seharusnya mereka pelajari (Cowell dan Gardner, 1995:44).

Iklim sekolah yang baik dan sehat ada hubungan baik antara guru dengan siswa, guru membantu siswa dalam menyelesaikan masalah belajar yang dihadapi siswa, sikap guru peduli, respek, bergairah melaksanakan tugas, tugas sekolah sebagai panggilan batin, bekerja dengan ikhlas, sikap positif terhadap kepala sekolah dan kinerja guru baik.

4. Dimensi Iklim Sekolah

Moos (1979) dan Arter (1989) menyatakan bahwa dimensi iklim sekolah hubungan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem, lingkungan fisik. Dimensi hubungan tolok ukur keterlibatan kepala sekolah, guru dan siswa seperti dukungan, saling membantu, ekspresi kemampuan secara bebas dan terbuka. Ukurannya dukungan, afiliasi, komitmen, keintiman, keterbukaan, kedekatan, dan keterlibatan.

Pertumbuhan dan perkembangan pribadi orientasi pada tujuan organisasi dan motivasi individu untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi. Ukurannya minat profesional, menghalang-halangi, percaya, standar prestasi, dan orientasi tugas (Gistituati, 2012:123).

Perubahan dan perbaikan sistem, berhubungan dengan dukungan, harapan, kontrol perbaikan, dan respon terhadap perubahan. Ukurannya kebebasan staf, kejelasan, dan pengawasan. Dimensi lingkungan fisik berhubungan dengan dukungan, harapan, kelengkapan fasilitas, sarana dan prasarana sehingga nyaman dan aman melaksanakan tugas (Gistituati, 2012:124).

Hoy dan Sabo (1998) iklim sekolah dilihat dari tingkah laku kepala sekolah dan tingkah laku guru. (1) Dimensi tingkah laku kepala sekolah: (a) Dukungan, tingkah laku kepala sekolah yang mau mendengarkan, terbuka, sering memberikan penghargaan, menerima kritikan secara konstruktif, menghargai kemampuan profesional, memperlihatkan rasa tertarik secara personal dan profesional. (b) Pengarahan, ditandai dengan pengawasan dan pengontrolan yang kaku, mendetail terhadap kegiatan sekolah. (c)

Larangan/halangan, suka menghambat kerja, membebani dengan tugas administratif/surat menyurat dan tugas rutin lainnya, suka mencampuri urusan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. (2) Dimensi tingkah laku guru: (a) Kesejawatan, ditandai dengan rasa saling mendukung dalam melaksanakan tugas, terbuka dan profesional terhadap teman sejawat, rasa bangga terhadap sekolah, senang bekerja dengan teman sejawat, antusias, saling menerima, dan saling menghargai akan kemampuan profesional masing-masing. (b) Keakraban, yang ditandai adanya keakraban, kepedulian di antara sesama guru, dan saling membantu satu sama lain terhadap masalah pribadi. (c) Tingkah laku yang tidak profesional, tidak berkomitmen, tidak bertanggung jawab, tidak produktif, acuh tak acuh terhadap teman sejawat, suka mengkritik teman sejawat dan sekolah (Nurhizrah Gistituati, 2012:124-126).

Dimensi iklim sekolah, adalah kepercayaan, keterbukaan, sifat kepemimpinan, motivasi, keputusan, komunikasi, proses pengendalian, pengembangan budaya sekolah, hubungan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, perubahan dan perbaikan sistem serta lingkungan fisik.

Ukuran dimensi iklim sekolah dukungan, komitmen, keintiman, keterbukaan, kedekatan, keterlibatan, minat profesional, menghalang-halangi, percaya, standar prestasi, orientasi pada tugas, kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, inovasi, tekanan kerja, kejelasan, pengawasan, kelengkapan sarana, prasarana, kenyamanan, keamanan kerja.

Dilihat dari tingkah laku kepala sekolah dimensi iklim sekolah dukungan, pengarahan, larangan-larangan atau halangan-halangan. Dilihat dari tingkah laku guru kesejawatan, keakraban dan tidak profesional/tidak berkomitmen.

Dilihat dari tipe iklim sekolah terbuka, komit dan bertanggung jawab, tidak berkomitmen dan tidak bertanggung jawab, dan tertutup.

5. Indikator Iklim Sekolah

Berdasarkan kajian teori di atas indikator iklim sekolah: a. saling mendukung; b. keterbukaan; c. keakraban; d. keterlibatan; f. menghargai; dan f. kesejawatan.

- a. Saling mendukung: saling memperhatikan, suasana, kesetaraan, dukungan, saling membantu, dan kebersamaan.
- b. Keterbukaan: transparan proses penerimaan siswa, kebebasan kerja guru, penampilan kepemimpinan fasilitatif, proses penetapan kebijakan, akses informasi, dan menerima kritik.
- c. Keakraban: keakraban, keintiman, persaudaraan, pergaulan, koligialitas, hubungan guru dan siswa.
- d. Keterlibatan: berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, prestasi penting untuk harga diri, memihak pada jenis kerja yang dilakukan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, dan sikap terhadap pekerjaan.
- e. Menghargai: memberi kemudahan, menghargai pendapat, saling hormat-menghormati, mengindahkan perangkat pembelajaran, memuliakan tamu, dan memandang penting prestasi belajar.
- f. Kesejawatan: sebagai teman sejawat, sebagai sahabat sejawat, sebagai kawan sejawat, sebagai orang tua, dan sebagai pelajar.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara psikologis motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, ketegangan atau mekanisme kekuatan internal awal suatu kegiatan yang dilakukan seseorang mencapai tujuan (Hoy dan Miskel, 1978:96), dorongan dan keinginan bertindak mencapai tujuan (Wahjosumidjo, 1984:177), penggerak dan memberi arah perilaku berbuat, menentukan tingkat kinerja dan produktivitas (Wibowo, 2013:109), menggambarkan perilaku kerja apabila gigih berarti motivasi kuat, kurang gigih motivasi tidak kuat (Houston, 1985:5), faktor internal yang mendominasi melakukan pekerjaan (Koontz, 1980:314).

Pekerjaan diselesaikan dengan baik oleh orang yang memiliki motivasi yang kuat walaupun kecakapan dalam bidang pekerjaan itu sedang, sebaliknya kecakapan tinggi tetapi tidak termotivasi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, makin tinggi motivasi makin tinggi pula melakukan dan menyelesaikan pekerjaan (Terry, 1972:445; Seels dan Richey, 1994:142).

Motivasi dapat dimaknai kombinasi kekuatan psikologis dari kumpulan kekuatan internal yang menyebabkan memilih cara dan jalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2013:109-110), penampilan proses perilaku terjadi karena rangsangan dan dorongan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 1985:175).

Perilaku dipengaruhi oleh penguatan dan imbalan, penguatan berfungsi mempertahankan perilaku yang diharapkan, baik positif maupun negatif.

Penguatan positif peristiwa yang memperkuat respons berperilaku jika respons itu ada, penguatan negatif peristiwa yang memperkuat respons perilaku jika responsnya tidak ada (Ellis, 1978:20), pimpinan hendaknya memberi penguatan kepada bawahan atas prestasi yang mereka capai, agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

Motivasi intrinsik akan melibatkan seseorang dalam berbagai kegiatan yang tidak memberi imbalan nyata kecuali kesenangan dan kepuasan karena melakukan kegiatan tersebut (Shiraev dan Levy, 2012:254). Temuan Deci (1972) perilaku dorongan intrinsik alasan mendapatkan stimuli kognitif, rasa telah berprestasi, merasa kompeten dan merasa bisa menguasai lingkungan.

Imbalan yang bersifat intrinsik lebih berpengaruh memotivasi guru daripada imbalan yang bersifat ekstrinsik, lebih sering digunakan guru yang mengajar prestasi belajar siswanya lebih tinggi, imbalan yang bersifat ekstrinsik lebih sering digunakan guru yang mengajar pada sekolah yang siswanya prestasi rendah (Eric, 1981:60). Imbalan yang memicu motivasi ekstrinsik antara lain pujian, nilai tinggi, atau uang yang diperoleh karena melakukan tindakan tertentu (Shiraev dan Levy, 2012:254).

Imbalan dapat memotivasi guru, perlu dipicu agar bersemangat dan fungsi kepala sekolah memberi penguatan agar prestasi dapat dipertahankan, ditingkatkan dan patut atas prestasi guru yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Berbagai temuan menunjukkan imbalan non material lebih berpengaruh memotivasi guru, sesuai McClelland (1961) perilaku yang diarahkan mencapai prestasi, hasil yang baik atau perilaku berprestasi (Toha,

1983:40), keinginan bekerja dengan baik mencapai keberhasilan diri (McClelland, 1961:76,110).

Formula teori berprestasi, adalah $T = M \times P \times I$. T- (*tendency of success*) kekuatan kecenderungan berprestasi, M- (*motive to achieve success*) perbedaan-perbedaan bentuk sukses yang diinginkan individu, P- (*probability of success or expectancy of success*) tinggi rendah penghargaan individu mencapai kesuksesan, I- (*incentive of success*) nilai insentif kesuksesan bagi individu (Atkinson dan Raynor, 1978:12). Individu yang memiliki perilaku orientasi prestasi sebagai 'virus mental' yang bila terjangkit mengakibatkan perilaku yang sangat energik dalam bekerja (McClelland, 1966:31).

Temuan McClelland (1966), individu yang memiliki motivasi berprestasi umumnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, menyukai tugas yang menantang, berorientasi kedepan, gigih bekerja, merasakan kepuasan yang lebih besar bila berhasil dan kekecewaan yang mendalam bila mengalami kegagalan (Filley, 1976:100). Temuan Mclelland (1953); (1961) meyakinkannya, 'kebutuhan berprestasi merupakan motif manusia yang jelas, yang dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lain, dapat diidentifikasi dan dinilai dalam setiap kelompok.

McClelland, Atkinson, Clark dan Wowell (1953), (1961) telah melakukan penelitian selama lebih dari dua puluh tahun tentang kebutuhan berprestasi ini, mereka mengungkapkan orang yang memiliki motivasi berprestasi, tidak bersikap untung-untungan, mengambil jalan tengah terhadap masalah, menyukai resiko, merasa upaya dan kemampuan akan mempengaruhi hasil,

menyukai prestise pribadi daripada ganjaran, keberhasilan/ganjaran tidak sepenting pencapaian hasil, lebih menyenangkan keberhasilan yang dicapai atas usaha sendiri daripada diperoleh karena keberuntungan, lebih mementingkan karya daripada imbalan dan selalu ingin mendapatkan umpan balik hasil karya, uang hanya bernilai sebagai ukuran prestasi, sebagai alat menilai kemajuan, uang untuk membandingkan prestasi dengan prestasi orang lain dan untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik (Hersey dan Blanchard, 1994:44-48,52).

Penghargaan kepala sekolah terhadap hasil yang dicapai oleh guru dapat meningkatkan motivasi kerjanya, sebab imbalan akan berperan terhadap penampilannya (Herbert, 1981:232) karena sikap guru terhadap tugas di sekolah bukan sekedar reaksi terhadap stimulus, akan tetapi didorong untuk melakukan suatu perbuatan yang dikenal sebagai motif, sesuai Heckhausen (1967) motif sebagai sumber penggerak dan pendorong manusia berbuat, sedangkan motivasi aktualisasi sumber penggerak dan pendorong tersebut, sesuai Staton (1960) seseorang melakukan sesuatu kemauan hanya apabila ia mempunyai kemaun untuk melakukannya, kemaun untuk berbuat menunjukkan yang bersangkutan mempunyai motivasi untuk beraktivitas (Setyobroto, 2004:85).

Proses motivasi kerja motif sebagai penggerak, pendorong yang diaktualisasikan dan kemaun melaksanakan kegiatan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi: berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, tidak mudah menyerah walaupun ada hambatan, berusaha menyelesaikan tugas atas kemampuan sendiri, memperhitungkan peluang dan resiko secara cermat, lebih mementingkan karya daripada imbalan, uang sebagai ukuran kemajuan

prestasi, berorientasi ke depan, berpartisipasi dan memperhatikan hasil kerja, bekerja lebih giat bila diberikan umpan balik, memiliki kesan yang mendalam terhadap keberhasilan dan kegagalan, menyukai dan optimis dalam pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas.

Tugas guru di sekolah dan kepala sekolah yang bijaksana harus selalu berusaha meningkatkan motivasi kerja guru agar mereka melaksanakan tugas dengan baik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi mempunyai keinginan dan semangat yang tinggi pula dalam melakukan tugas-tugas di sekolah, mempunyai rasa tanggung jawab, berusaha sekuat tenaga agar tugas dilakukan sebaik-baiknya, berusaha meningkatkan pengetahuan, keterampilan, menciptakan suasana kerja yang baik dan memiliki kesabaran yang tinggi dalam melaksanakan tugas.

2. Pentingnya Motivasi Kerja

Setiap guru memiliki identifikasi yang berbeda sebagai konsekuensi latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan yang beraneka ragam, maka permasalahan ini akan membawa konsekuensi pula dalam sikap dan perilaku guru yang mempengaruhi kinerja dan mempengaruhi pola hubungan kerja dengan teman sejawat, staf administrasi dan siswa. Identifikasi individu yang berhubungan dengan proses mencapai tujuan, antara lain: tabiat, watak, sikap, perilaku, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kepentingan-kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan, lingkungan dan pengalaman (Sinungan, 2003:137). Kepala sekolah juga memiliki latar belakang budaya, pandangan, falsafah dan pengalaman yang berbeda sehingga

berpengaruh pula dalam pola hubungan kerja dengan guru, staf dan siswa atas kepemimpinan yang diterapkannya.

Perbedaan latar kepala sekolah dan guru ini perlu dibangun motivasi kerja yang fokus mencapai tujuan bersama, sehingga apa yang menjadi cita-cita kedua belah pihak untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah dapat terwujud. Solusi untuk ini motivasi kerja, mengingat salah satu determinan perilaku manusia motivasi yang mendorong, menggerakkan berperilaku dengan cara tertentu, yang merangsang dan mendorong fokus pada tujuan.

Fokus tujuan dapat mengatasi keanekaragaman motivasi kerja di sekolah, yaitu motivasi kerja yang sama pada capaian tujuan pendidikan. Ilustrasi motivasi kerja tersebut, adalah berikut:

Motivasi \longrightarrow perilaku = pelaksanaan pekerjaan.

Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku yang dipilih oleh kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan yang lebih penting, yaitu tujuan pendidikan. Kepala sekolah dan guru mementingkan motivasi kerja yang sama untuk hasil kerja dan kepala sekolah dapat memanfaatkan hubungan pribadi, wewenang, dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional (Winardi, 2000:137-138).

Perbedaan motif, kemauan, tabiat, watak, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kepentingan, kebiasaan, yang terbentuk oleh keadaan, lingkungan dan pengalaman dapat teratasi dengan menumbuhkan motivasi kerja guru untuk terwujudnya tujuan pendidikan di sekolah.

Berbagai temuan motif dan motivasi menunjukkan salah satu faktor perilaku, motivasi menentukan perilaku terhadap pelaksanaan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan guru dan kepala sekolah merupakan perilaku yang dipilih, perilaku untuk mencapai tujuan pendidikan.

Perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja, kepala sekolah dapat memanfaatkan hubungan peribadi, hubungan kerja, wewenang sebagai pimpinan atas yang dipimpinnya, yakni guru, perlu pengokohan motivasi kerjanya, memelihara kepercayaan, memenuhi imbalan, keinginan, dan kebutuhan guru.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja tinggi apabila kepercayaan guru diakui berdasarkan hasil penilaian kinerja, kepercayaan apabila mendapatkan penilaian kinerja yang baik, berarti akan mendapatkan imbalan dari lembaga sesuai dengan yang diinginkannya (O'reilly, 2004:34-35).

Motivasi kerja guru akan tinggi apabila kepercayaan, upaya yang maksimum diakui oleh kepala sekolah berdasarkan penilaian kerjanya; kepercayaan apabila mereka mendapatkan penilaian yang baik akan mendapatkan imbalan atas pekerjaannya yang sesuai dengan yang diinginkannya. Atas dasar ini tidak ada alasan bagi guru untuk tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi terutama dari aspek imbalan, sebab pada umumnya guru yang telah mengikuti sertifikasi, apabila mereka telah lulus sertifikasi sebagai pendidik, mereka akan menerima imbalan sebesar gaji pokok sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku, dan hal ini hendaknya menjadi perhatian

kepala sekolah sebagai pimpinan pembelajaran untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang lebih baik.

Keterlibatan, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, dan kesempatan merupakan faktor-faktor yang menentukan peningkatan motivasi kerja (Siswanto, 1990:67), faktor instrinsik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, pekerjaan, sesuai Robins (2003) kemauan terhadap tujuan organisasi dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu (Veithzal, 2004:81).

Faktor-faktor ekstrinsik hubungan kerja, kebijakan administrasi/fungsi kepemimpinan, kondisi kerja/iklim organisasi, faktor pribadi, status, kepastian pekerjaan (Timpe, 1993:103), kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi dan disiplin kerja yang dimiliki guru melaksanakan pekerjaan (Robins, 2003:85).

Faktor-faktor individual yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain: kebutuhan, tujuan, sikap, kemampuan, faktor organisasional: pembayaran, keamanan, rekan kerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan (Gomes, 2003:180-181), karakteristik individu antara lain: minat, sikap, kebutuhan, sesuai Hanafi (1997:356) lingkungan kerja yang baik memotivasi kerja yang lebih baik, yaitu kepemimpinan, kebijakan organisasi. Faktor internal pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, keinginan, harapan (Wahjosumidjo, 1994:19-20) dan faktor eksternal, adalah kompensasi, lingkungan kerja, supervisi atasan dan kepemimpinan (Hudson, 1982:52).

Pandangan teori kebutuhan Clelland (1953, 1961) manusia butuh prestasi, kekuasaan dan afiliasi. Kebutuhan prestasi dorongan berusaha keras untuk sukses. Kebutuhan kekuasaan membuat perilaku tertentu, kebutuhan hasrat mengadakan hubungan dan komunikasi antar pribadi yang ramah, akrab untuk meningkatkan kinerja dengan menyesuaikan kondisi sehingga tercapai hasil yang diinginkan, sesuai Clelland (1953,1961) peraih prestasi tinggi membedakan diri dengan orang lain dan berdasarkan hasrat menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik (Hudson, 1982:52).

Clelland (1953) menyatakan (1) kebutuhan berprestasi merupakan refleksi dorongan tanggung jawab untuk memecahkan masalah, berani mengambil resiko, melakukan pekerjaan lebih baik, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang tinggi, (2) Kebutuhan kekuasaan refleksi dorongan mencapai otoritas dan pengaruh terhadap orang lain, (3) Kebutuhan berafiliasi/pertemanan dorongan berinteraksi, bekerja sama, berada bersama dengan orang lain, dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain (Mangkunegara, 2001:97).

Clelland (1953) orang memiliki motivasi kerja suka menyerang dan mencari solusi, cenderung menuju situasi segera memperoleh umpan balik hasil kerja, menentukan tujuan yang mengandung resiko, menambah kesempatan dan kepuasan hasil kerja (Moekijat, 1989:188). Temuan Clelland (1953, 1961), Grace (1948), dan Elizabet (1925) sebagian orang menampakkan hasil yang lebih baik jika dipuji, dipuji dan dikeritik, sebaliknya celaan kurang menumbuhkan motivasi berprestasi bahkan efek psikologisnya lebih jelek (Prayitno, 1989:17-18).

Elemen penggerak motivasi kerja guru antara lain prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru antara lain: faktor intrinsik, ekstrinsik, materi, non materi, individual, organisasional, internal, eksternal dan kebutuhan. Faktor intrinsik pengalaman, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, dan pekerjaan. Faktor ekstrinsik gaji, hubungan kerja, kebijaksanaan administrasi, fungsi kepemimpinan, kondisi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, kehidupan pribadi, status, dan kepastian pekerjaan. Faktor non materi, adalah kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, disiplin kerja. Faktor materi seperti kompensasi dan uang. Faktor individual minat, sikap, kebutuhan, tujuan, dan kemampuan. Faktor organisasional upah, keamanan pekerjaan, rekan sekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri termasuk tipe balasan, otonomi, umpan balik, dan uraian tugas. Faktor internal pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, keinginan dan harapan. Faktor eksternal lingkungan kerja, pemimpin, kepemimpinan, kebijakan organisasi, faktor kebutuhan prestasi, kekuasaan dan apiliasi/pertemanan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan kajian teori di atas indikator motivasi kerja adalah: a. berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan, b. ketekunan melaksanakan pekerjaan, c. keuletan melaksanakan pekerjaan, d. menyukai pekerjaan, e. kesungguhan melaksanakan pekerjaan, dan f. tanggung jawab terhadap pekerjaan.

- a. Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan: bekerja keras agar prestasi lebih baik, berusaha mencapai sukses, bersaing meraih keberhasilan, menghindari upaya mengungguli prestasi orang lain, berusaha menghindari persaingan mengejar prestasi, dan menghindari tugas.
- b. Ketekunan melaksanakan pekerjaan: berkemauan keras, bekerja tanpa pengawasan, bekerja sesuai tugas, perbaikan pekerjaan untuk tujuan yang lebih baik, bekerja berorientasi pada tujuan, bersemangat dalam pekerjaan.
- c. Keuletan melaksanakan pekerjaan: bekerja dengan baik, melaksanakan kesempatan bekerja, aktif bekerja, keterlibatan dalam pekerjaan, kecermatan dalam pekerjaan, dan menerima tantangan pekerjaan.
- d. Menyukai pekerjaan: senang terhadap pekerjaan, bergairah dalam pekerjaan, bersemangat dalam pekerjaan, terdorong penyelesaian pekerjaan, merasa bosan dengan tugas-tugas rutin, dan menikmati pekerjaan.
- e. Kesungguhan melaksanakan pekerjaan: berusaha mengatasi kendala, mengabaikan tugas-tugas, menyelesaikan tugas dengan baik, menetapkan tujuan yang jelas, bertanggung jawab atas semua tindakan, penilaian kinerja.
- f. Tanggung jawab terhadap pekerjaan: datang ke sekolah tepat waktu, hadir dalam kelas sesuai jadwal, ikut serta dalam kegiatan sekolah, efektif bekerja tanpa pengawasan, fokus kepada hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, dan mengembalikan tugas-tugas belajar siswa.

E. Hasil Penelitian yang Relevan

Perspektif historis penelitian kinerja untuk membantu pekerjaan yang dilakukan oleh orang lain dengan pengujian standar pilihan ganda. Pengujian

kinerja terbagi tiga periode, pra modern (dari 210 SM - 1900 M), modern (1900-1980), dan post modern (1980 sampai sekarang). Pada 1970-an penelitian kinerja mulai diterapkan penilaian 3P; kinerja, portofolio, produk untuk 'uji kompetensi minimum' bahasa dan ranah pencapaian keterampilan (Madaus dan O'Dwyer, 1999:688-689). 1960-an dan 1970-an perhatian penelitian pada efektivitas pengajaran dan karakteristik tertentu pribadi guru (Scheerens, 2003:45).

Sejak tahun 1970-an, mulai dilakukan penelitian guru yang efektif, peneliti mengidentifikasi korelasi antara prestasi belajar siswa, standar tes, dan variabel pengajaran (Glickman, 1995:86). Dimulai 1980, hasil-hasil penelitian empiris tentang sekolah digolongkan produktivitas pendidikan, efektivitas sekolah, fungsi-fungsi produktivitas pendidikan, dan efektivitas pengajaran telah menghasilkan tubuh pengetahuan yang menyediakan informasi tentang faktor-faktor yang berarti dan yang memiliki dampak terhadap pendidikan. Penelitian kinerja sekolah dikenal dengan efektivitas sekolah mengacu pada kinerja unit organisasi, yaitu sekolah, dan kinerja sekolah dapat dilihat melalui *outputnya* (Scheerens, 2003:1,5). Berikut hasil penelitian yang relevan.

1. Amir (2000:342,348) fokus penelitian kemampuan guru membelajarkan siswa sekolah dasar mata pelajaran kerajinan tangan dan kesenian, temuan: kemampuan sebagian besar guru mengelola, menelaah kurikulum, membuat persiapan mengajar, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil dan proses pembelajaran sangat kurang.
2. Moon (2001:22,29) fokus penelitian pandangan guru terhadap masalah hubungan anak muda, temuan guru: mengidentifikasi masalah hubungan anak-anak sebagai bagian dari proses perkembangan dan perbedaan individu;

menilai masalah hubungan anak-anak dalam hal kesejahteraan emosional, niat, dan keterampilan sosial; memandang kontrol terhadap anak-anak sebagai masalah hubungan paling serius di dalam kelas; memandang anak pada basis emosional dan motivasi hubungan anak-anak dengan teman sebaya; harus menekankan emosional dan motivasi anak-anak sebagai dasar mengidentifikasi dan menilai masalah hubungan anak-anak sebaya; melihat perilaku sosial anak-anak membutuhkan keterampilan dan kemauan guru mendeteksi keinginan dan kebutuhan mereka; yang lebih baik bagi guru memahami masalah anak-anak dengan teman sebayanya dan membina hubungan sebaya anak-anak; strategi pengajaran perlu dikembangkan untuk menumbuhkan motivasi bila anak-anak cenderung mengontrol teman sebayanya dengan cara yang negatif; membina motivasi prososial anak-anak lebih baik dengan mengamati dan memahami kehidupan nyata daripada nasehat lisan; guru memberikan model/teladan prososial akan menjadi strategi yang lebih baik.

3. Yoo (2001:94,99) fokus penelitian dampak budaya diekspresi depresi dan sikap terhadap mencari bantuan profesional: studi perbandingan Amerika dan Korea Selatan, temuan: peringkat rendah pada individualisme vertikal dalam budaya Amerika terkait dengan sikap lebih positif terhadap mencari bantuan profesional. Konselor dengan klien Asia yang tinggal di budaya kolektivitas dianggap sebagai otoritas, berhubungan dengan klien dengan cara yang berarti, konselor dihormati sebagai seorang profesional, dan status dapat mengganggu suasana konseling yang aman. Mengajarkan konseling di Asia, bekerja sama dengan praktisi medis sebagai usaha menjangkau orang-orang yang tidak datang konseling untuk menangani masalah-masalah psikologis.

4. Baek dan Choi (2002:125) menemukan ada perbedaan signifikan secara statistik dalam lingkungan kelas yang sesuai dengan sekolah, siswa, dan organisasi kelas. Keterlibatan, afiliasi, persaingan, orientasi tugas, ketertiban, organisasi, kejelasan aturan, kontrol guru berhubungan yang signifikan dengan prestasi akademik siswa.
5. Ahmad Zainuri (2003:iv) fokus penelitian gaya kepemimpinan pembelajaran di MAN 1 Palembang, temuan: gaya kepemimpinan orientasi tugas cenderung mempengaruhi kinerja guru memberikan layanan kepada siswa dan menumbuhkan minat belajarnya.
6. Wortham (2004:715,745) fokus penelitian interdependensi, identifikasi sosial, dan belajar, temuan: interdependensi, identifikasi sosial dan belajar, memberi kontribusi terhadap identifikasi sosial, belajar sistematis yang saling berhubungan, salah satu cara menggambarkan proses identifikasi sosial dan belajar, mengembangkan identitas sosial melalui percakapan yang sama dengan siswa belajar konten kurikulum. Menggunakan pengetahuan untuk memperkuat identitas, terjalin antara identitas sosial dan pengetahuan, melibatkan manusia subyek materi dan personalisasi, interkoneksi yang kuat antara identifikasi sosial dan belajar, kategori dan identitas dapat ditarik dari kehidupan siswa sehingga memperkaya pemahaman kurikulum, teknik pedagogis guru hati-hati tentang identifikasi sosial dan jalinan belajar.
7. Achinstein, Ogawa, dan Speiglman (2004:557-603) fokus penelitian kebijakan negara tentang pendidikan, akuntabilitas, reformasi pembelajaran, dan kondisi sekolah di kabupaten interaksi dengan latar belakang personal dan profesional guru baru, temuan: terdapat perbedaan dalam respons ibukota kabupaten

terhadap kebijakan negara, pengaruh rekrutmen guru, berinteraksi dengan karakteristik, dan menciptakan kesempatan belajar bagi guru.

8. Borman, Eitle, Michael, Eitle, Lee, Johnson, Cobb-Roberts, Dorn, dan Shircliffe (2004:605-615,626) fokus penelitian akuntabilitas era posting pemisahan: melanjutkan signifikansi pemisahan rasial di sekolah Florida, temuan: akuntabilitas mekanisme memaksimalkan prestasi belajar siswa; mengeksplorasi hubungan antara *segregasi* rasial dan persentase siswa lulus tes berisiko tinggi; *segregasi* penting memprediksi tingkat kinerja sekolah; baik upaya terbaru oleh negara bagian Florida untuk menyamakan pendanaan maupun upaya saat ini yang melibatkan testing akan menutup kesenjangan prestasi orang kulit hitam-orang kulit putih tanpa pertimbangan distribusi rasial dari siswa di seluruh sekolah; pengeluaran per murid tidak berhubungan dengan kinerja; harus hati-hati, tindakan pemisahan ras menjadi prediktor uji signifikan kinerja karena meningkatkan kekhawatiran keadilan, efektifitas menggunakan testing tanpa mempertimbangkan peran pemisahan yang memprediksi uji perbedaan prestasi, meninggalkan integrasi sekolah sebagai mekanisme untuk menutup gap rasial, mengontrol untuk diketahui yang lain, bersandar dari standar tes kinerja di tingkat sekolah, pengeluaran per murid, persentase kemiskinan, dan ras masih penting.
9. Muhammad Soif (2007:xii) fokus penelitian korelasi kinerja kepala madrasah dan kinerja guru di MAN 1 Palembang, temuan: hubungan dan pengaruh kinerja kepala madrasah terhadap kinerja guru sedang.
10. Temuan Wang dan Ha (2008:6), peningkatan mutu guru melalui sebuah program pengembangan profesional dapat meningkatkan kemampuan guru,

disposisi psikologis, persepsi, peran, dan refleksi guru mempengaruhi perkembangannya. Lima disposisi psikologis guru muncul membantu selama proses perubahan, yaitu: memiliki pengetahuan konten yang sesuai untuk menerapkan perubahan secara memadai; menerima perubahan yang sulit dan sering diperlukan meminta klarifikasi; menerapkan praktek perubahan selaras dengan filsafat dan teori komunikasi dan pengetahuan; menciptakan kesediaan untuk mengeksplorasi perubahan, ide-ide baru; atau menanggapi ide-ide baru. Pengembangan profesional peningkatan mutu guru, kolaborasi bermanfaat bagi praktik mengajar, penerimaan dan komitmen. Kelompok kecil mengajar rekan dan pasca-pelajaran konferensi, menonton rekan-rekan mengajar, konferensi pasca-pelajaran pendekatan efektif peningkatan pembelajaran guru meskipun terbatas waktu untuk pembinaan, komunikasi, kerjasama dan tindakan dalam konferensi. Kemitraan universitas-sekolah, meningkatkan pedagogis pembelajaran guru. Model pengembangan profesional guru: model kelompok diidentifikasi sebagai pendekatan yang efektif meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran, membawa guru dalam suasana sosial, pengetahuan dan pengalaman guru diteruskan kepada anak didik. Mempengaruhi pengembangan profesional guru, adalah: sumber daya, literatur. visi, kepercayaan guru, dukungan kolega dan kepala sekolah faktor signifikan yang paling menonjol.

11. Safardi (2009:125,129-130) fokus penelitian meningkatkan kemampuan guru pendidikan kewarganegaraan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran melalui *focus group discussion* pada SMAS Muhammadiyah Pekanbaru, temuan: supervisi akademik program pembinaan penyusunan rencana

pelaksanaan pembelajaran melalui *Focus Group Discussion* berdampak positif meningkatkan kemampuan guru. Pelaksanaan *Focus Group Discussion* memotivasi guru mempelajari dan meningkatkan kemampuan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran.

12. Sumila (2010:ix) fokus penelitian pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi dan kinerja guru di MAN Arahkan Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat, temuan: kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, kenyamanan bekerja dan keaktifan menjalankan tugas.
13. Betri Juhandri (2011:xvii,118) fokus penelitian faktor-faktor kinerja pimpinan pembelajaran di MAN Gumawang Kecamatan Belitang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, temuan: kinerja kepala madrasah meningkatkan mutu pendidikan, tergantung pada kualitas guru, disiplin, tindakan/hukuman yang tegas bagi guru, siswa, pegawai, pengembangan kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, manajemen terbuka, kerja sama, pemanfaatan keunggulan lingkungan, penampilan fisik dan fasilitas merupakan faktor-faktor yang sangat penting. Hambatan peningkatan kinerja kepala madrasah, adalah bawahan kurang produktif, kurang tenaga kependidikan, sarana belajar terbatas. Secara individu faktor penghambat kinerja, adalah motivasi, keterampilan, kemampuan menggerakkan, mengorganisasi, sumber daya dan partisipasi masyarakat melalui komite madrasah sebagai faktor pendukung. Rekomendasi: perlu pembenahan menyeluruh supaya *out put* berkepribadian muslim, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, meningkatkan intensitas monitoring dan evaluasi, penetapan atau penunjukan kepala madrasah melalui uji kompetensi yang selektif, uji psikologis, uji keterampilan dan uji

kemampuan sebagai leader dan manajer. kepala madrasah menjadi stimulan, menumbuhkan budaya organisasi harmonis dan dinamis.

14. Asril (2011:x) fokus penelitian analisis pelaksanaan keterampilan mengajar 50 guru MAN Model Lubuk Linggau, temuan: 40% jarang, sama sekali tidak pernah menerapkan keterampilan membuka pelajaran, seperti didahului dengan *pre test*, membuat kaitan materi pembelajaran, menimbulkan kehangatan, mengemukakan tujuan pembelajaran dan batas tugas belajar. 60% membuka pelajaran dengan langsung mempelajari materi baru. 30% memberi penguatan dengan kata-kata, kalimat dan non verbal. 70% memberikan penguatan berupa mimik, gerakan badan dan hadiah. Variasi mengajar: 40% melakukan variasi pembelajaran, 60% tidak pernah melakukan variasi: suara, gerakan, mimik, dan penggantian posisi saat mengajar. Pelaksanaan keterampilan menutup pelajaran: 40% jarang menerapkan *post test*, jarang membuat kaitan materi pembelajaran, menimbulkan kehangatan, mengemukakan tujuan pembelajaran dan batas-batas tugas belajar dan 60% menutup proses pembelajaran.
15. Bihi (2011:13,118) fokus penelitian kompetensi pedagogik 15 guru penerapan multi metode pembelajaran dan pengaruh terhadap prestasi 50 siswa di MAN Muara Enim, temuan: 87% tuntas belajar berdasarkan KKM madrasah. Rekomendasi: mengikutsertakan guru *workshop* metode pembelajaran.
16. Bersita Ginting (2011:61) fokus penelitian hubungan budaya dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMAN kota Binjai, temuan: terdapat hubungan positif & signifikan antara budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan secara bersama-sama budaya dan kepemimpinan kepala

sekolah dengan kinerja guru; budaya sekolah hampir lebih besar kontribusinya daripada kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

17. Ilmi (2011:xii) fokus penelitian implementasi pendekatan humanistik religius dalam pembelajaran di MIN kota Solok, temuan: faktor pendukung implementasi pendekatan humanistik religious, adalah hubungan yang baik antara kepala madrasah, guru, orang tua, pengawas, dan komite madrasah.
18. Narmina (2012:xii) fokus penelitian kinerja guru dalam proses pembelajaran di MAN Gumawang Kecamatan Belitang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, temuan: kinerja guru baik diindikasikan: mampu merencanakan pembelajaran, membuat satuan pembelajaran, mampu melaksanakan pembelajaran: ada kegiatan awal, inti, akhir pembelajaran, penugasan belajar, memiliki strategi pembelajaran, melaksanakan tugas sesuai dengan aturan, disiplin, mengelola kelas, mengevaluasi pembelajaran, menggunakan waktu, menggunakan PAN dan PAP dalam penilaian hasil belajar. Latar belakang guru, pengalaman mengajar, keadaan kesehatan, kesejahteraan ekonomi, sarana pendidikan, kedisiplinan kerja dan pengawasan sebagai faktor peningkatan kinerja guru.
19. Thapa (2013:1-3) fokus penelitian iklim sekolah, temuan: perubahan iklim sekolah harus dengan strategi: melibatkan semua pemangku kepentingan aktif sebagai agen perubahan; fokus program jangka panjang, dampak, infrastruktur dan dukungan; buat jaringan sekolah untuk berbagi praktik terbaik dan mendiskusikan tantangan; melibatkan siswa semua tahapan proses untuk membangun kapasitas dan mempertahankan upaya reformasi; membuat, berbagi alat dan informasi dengan guru, administrator, staf dan orang tua; membentuk iklim sekolah sebagai agenda kebijakan untuk mendukung praktek kualitas yang

dibangun berdasarkan penelitian; mendukung siswa, personil sekolah, orang tua/wali dan masyarakat anggota belajar bekerjasama mempromosikan prososial pendidikan dan dilakukan dengan baik, menghasilkan yang aman, mendukung, menarik, menantang dan membantu sekolah harmonis. Berdasarkan tinjauan 19 (Sembilan belas) hasil penelitian yang relevan di atas, nampak bahwa penelitian tentang pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, belum dilakukan, sehingga mendorong penulis untuk melakukannya di MAN Palembang.

F. Kerangka Berpikir

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: pimpinan (dalam hal ini pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah), iklim kerja (dalam hal ini iklim sekolah), dan motivasi (motivasi kerja). Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya dan tujuan yang akan dicapai, maka kerangka berpikir penelitian, adalah berikut:

1. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Institusi pendidikan sebagai organisasi tidak terlepas dari aspek manajemen sebagai aktivitas yang memadukan sumber-sumber daya pendidikan agar terpusat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan siswa, sesuai yang dinyatakan Frymier ‘institusi pendidikan merupakan instrumen sosial, berfungsi sebagai transmisi pengetahuan dan basis untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap siswa (Saylor,

1972:65). Manajemen sebagai aktivitas agar konsisten dengan administrasi dan administrator sebagai penggerak, pelaksana dan supervisi dengan supervisor sebagai pelaksananya, dimana semua aktivitas untuk ini merupakan peran utama kepala sekolah (Brady dan Kennedy, 2007:280).

Kepala sekolah berperan sebagai administrator dalam mengemban misi atasan atau institusi di atasnya, sebagai manajer dalam memadukan sumber-sumber daya pendidikan, dan sebagai supervisor dalam membina guru pada proses pembelajaran untuk menjaga dan memelihara guru agar tetap baik dan tidak menyimpang dari aturan sekolah, sesuai Glickman (1995:6) 'supervisi, adalah pengetahuan, keterampilan interpersonal dan teknis yang diaplikasikan sebagai bantuan langsung kepada guru untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan sebagian besar telah dilaksanakan sebelum proses berlangsung, mengontrol dan melaporkan yang dilakukan selama dan sesudah proses pendidikan berlangsung, sesuai Swearingen (1961) bahwa fungsi supervisi menstimulasi, mendorong, dan mengkoordinasi semua usaha sekolah (Subagio Atmodiwirio, 2000:202-203).

Sebagai supervisor membina guru dalam membimbing siswa belajar, menyiapkan fasilitas belajar siswa dan berkecimpung dalam pengembangan siswa. Pengembangan siswa salah satu kegiatan organisasi pendidikan, yaitu aspek prosesing obyek dan supervisi ada pada prosesing manajemen. Di sekolah pekerjaan manajer dan supervisor dirangkap oleh kepala sekolah sebagai administrator.

Setelah manajemen membuahkan kegiatan-kegiatan dalam lembaga pendidikan dengan program, anggaran, kriteria pelaksanaan dan keberhasilan,

petunjuk kepada pelaksana, maka proses pendidikan dilaksanakan. Supervisor membimbing pelaksana, sementara manajer menerima laporan baik dari supervisor maupun dari pelaksana pendidikan tentang hal-hal yang prinsip.

Manajer juga melakukan pengawasan/kontrol langsung terhadap proses pendidikan yang sedang berjalan. Hasil pengawasan dan laporan diolah oleh manajer sebagai umpan balik untuk memberikan revisi seperlunya kepada proses pendidikan tersebut, Oliva (1976:19-20) menyatakan 'peranan supervisi bagi kepala sekolah, adalah koordinator, konsultan, pemimpin kelompok, dan evaluator.

Manajemen dan supervisi merupakan kegiatan yang saling menunjang dan sebagian besar berlangsung dalam waktu yang bersamaan. Manajemen terjadi di kantor tetapi supervisi terjadi di lapangan, di tempat proses pendidikan berlangsung. Manajemen memproses umpan balik untuk mendapatkan dan menetapkan kebijakan sebagai hasil supervisi.

Supervisi bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan untuk mengembangkan kurikulum yang sedang dilaksanakan, meningkatkan proses pembelajaran, dan mengembangkan seluruh staf di sekolah, sesuai Glickman dan Gordon (1955:6) 'supervisi, adalah bantuan langsung kepada guru, pengembangan kurikulum, pengembangan staf, dan untuk meningkatkan pembelajaran.

Supervisi subsistem dari sistem administrasi sekolah dan sebagai sistem pengawasan internal dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengembangkan efektifitas kinerja yang berhubungan dengan perbaikan dan pengembangan kinerja profesional menangani siswa, yang diharapkan dapat meningkatkan

efektivitas proses pembelajaran, Glatthorn (1984:4-5) menyatakan fokus supervisi, adalah perilaku guru, kelas, pertumbuhan dan perilaku profesional.

Kepala sekolah sebagai supervisor terprogram dan terencana menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing pertumbuhan guru baik secara individual maupun secara kolektif agar efektif mewujudkan fungsi pembelajaran sehingga guru lebih mampu dan cakap menstimulasi dan membimbing tiap siswa secara kontinyu. Memberi bantuan langsung kepada guru untuk pengembangan kurikulum, meningkatkan pembelajaran, memelihara atau merubah hal-hal yang mempengaruhi proses pembelajaran, meningkatkan pengalaman belajar siswa, membina dan membantu guru agar optimal menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk menolong siswanya agar dapat belajar lebih baik, lebih cepat, dengan senang hati, lebih mudah dan efisien.

Kepala sekolah menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan guru, mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pembelajaran, memperbaiki situasi pembelajaran agar lebih baik, mempelajari dan memperbaiki bersama guru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan siswa dalam rangka peningkatan mutu sekolah. Sebaliknya apabila ada masalah dalam pelaksanaan proses pembelajaran dapat memberi arah dan memimpin guru untuk perbaikan.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru. Iklim sebagai persepsi, dimaknakan dengan rasa atau suasana yang dialami seseorang pada waktu bekerja dalam suatu organisasi, institusi atau tim dan digambarkan dalam dukungan atau hambatan bagi orang-orang yang bekerja. Dalam

organisasi, iklim merupakan suasana yang terjadi oleh pola hubungan antar pribadi bersumber dari kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai Abizar (1988:211) bahwa iklim organisasi (sekolah), adalah suasana sekolah yang tercipta oleh pola hubungan antar pribadi di dalam sekolah dan penerapan kepemimpinan sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Sekolah sebagai suatu organisasi memiliki karakteristik iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lain, dikenal dengan iklim sekolah. Iklim sekolah merupakan situasi atau suasana internal sekolah yang bersumber dari kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya, menjadi pola hubungan, seperti hubungan kepala sekolah dengan guru, hubungan kepala sekolah dengan pegawai, hubungan kepala sekolah dengan siswa, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan pegawai, hubungan guru dengan siswa, hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan pegawai dengan siswa, hubungan siswa dengan siswa secara timbal balik yang mempengaruhi sikap, tingkah laku dan terbentuk persepsi tentang suasana dan keadaan sekolah. Sejalan dengan Cowell dan Gardner (1995:3-4) 'iklim sekolah terbentuk sebagai implementasi koordinasi, interaksi berbagai komponen dalam sekolah, baik manusia maupun bukan manusia seperti uraian kerja di sekolah, hubungan kepala sekolah dengan guru, hubungan sesama guru, hubungan guru dengan siswa, dan hubungan siswa dengan siswa.

Iklim sekolah kondusif, apabila ada suasana dan keadaan tenang, tidak mencekam bagi pengembangan pembelajaran, setiap personal (guru, kepala sekolah, siswa dan pegawai tata usaha) terlibat dalam kegiatan pembelajaran

hatinya tenteram, pasrah, saling berhubungan satu sama lain dalam suasana kekeluargaan, bebas tanpa rasa takut, puas, terpenuhi kebutuhan pribadi, guru dan siswa disiplin, diketahui keadaan masing-masing siswa, hubungan antar siswa akrab dan merasa satu keluarga sekolah yang sama dan semua mengharapkan tercapainya peningkatan prestasi belajar siswa.

Iklm sekolah kondusif tumbuh kerjasama, kebersamaan, rasa memiliki dari semua anggota di sekolah, guru terlibat dalam menentukan kebijakan, guru menjalankan tugas secara sadar dan penuh tanggung jawab, antusias untuk keberhasilan sekolah, aktif bekerja, korektif, kinerja baik, dan pembelajaran di kelas efektif. Brophy menyatakan 'iklim sekolah yang baik dan sehat akan memberikan suasana dan peluang kepada guru mendidik, membelajarkan siswa, dan akan terwujud proses pembelajaran yang efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Sahertian, 1990:48).

Aspek-aspek iklim sekolah selalu berkaitan dengan unit, karakteristik, ciri sekolah, uraian kerja, kegiatan rutin, sikap dan tingkah laku setiap individu dalam sekolah, partisipasi aktif terhadap semua pelaksanaan program sekolah, orientasi dan kontrol siswa secara manusiawi dan penekanan pencapaian tujuan akademik yang tinggi.

Iklm sekolah sangat penting karena suasana sekolah berdampak terhadap pengembangan sekolah hingga ke dalam kelas dan apabila terjadi konflik dapat mengganggu suasana belajar di dalam kelas, menghambat usaha pencapaian tujuan pendidikan di sekolah, tidak terpelihara hubungan guru-siswa, dan berdampak pada lingkungan psikologis umum yang mewarnai interaksi di sekolah dan di dalam kelas.

Iklm sekolah berdampak pada kehidupan sosial dan suasana psikologis siswa, efektifitas sekolah, kinerja guru dan perestasi belajar siswa. Kelas yang kondusif, kelas yang sopan, adalah kelas yang lebih baik, terikat waktu secara akademis, memiliki korelasi yang baik dengan indikator efektivitas sekolah, ada keceriaan siswa-guru dalam batasan tertentu dan tidak mengganggu guru-siswa karena keceriaan tersebut, siswa memandang sekolah sebagai tempat yang menarik, mereka betah di sekolah, sekolah/kelas tinggi tingkat keramahannya sehingga selalu memiliki nilai yang lebih tinggi.

Diduga pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja. Walaupun kepala sekolah berada dalam sistem birokrasi, tetapi melekat pada kepala sekolah sebagai pelaku yang memiliki semangat yang kuat, suka mengambil resiko, memotivasi rekan kerjanya, bekerja sama, berkomunikasi, antusias, membagi energi kepada orang di sekitarnya dan harus menyukai perkembangan teknologi, sesuai Deal dan Kenedy (1983:11-13) kepala sekolah perlu memberikan dukungan dan motivasi terhadap guru, dan Glickman (1995:36) menyatakan ‘sekolah akan efektif apabila kepemimpinan kepala sekolah kuat, iklim sekolah baik, suasana tertib tetapi tidak kaku, kemonikasi kepada siswa sebagai prioritas belajar, seluruh energi dan sumber daya sekolah dipertahankan untuk belajar, bermakna monitoring terhadap guru, dan siswa berprestasi.

Kepala sekolah sebagai supervisor membimbing guru, sebagai manajer menerima laporan dari guru dan staf, melakukan pengawasan dan kontrol langsung secara manusiawi terhadap proses pendidikan yang sedang berjalan. Hasil pengawasan dan laporan diolah kepala sekolah sebagai manajer untuk umpan balik dan revisi proses pendidikan. Proses yang diolah dan dirancang kepala sekolah untuk membantu staf dan guru agar lebih mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan melayani orang untuk membuat sekolah menjadi komunitas belajar yang lebih efektif.

Kepala sekolah sebagai supervisor membutuhkan pengetahuan, keterampilan interpersonal dan keterampilan teknis untuk diterapkan melalui tugas-tugas pembinaan bantuan langsung kepada guru, pengembangan kurikulum, pengembangan staf, pengembangan kelompok, tindakan penelitian dan sebagai perekat usaha merubah atau memelihara operasional sekolah secara langsung mempengaruhi dan untuk meningkatkan proses pembelajaran mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah harus berusaha secara terprogram, sistematis dan berkesinambungan mendorong langsung pertumbuhan aktif guru agar semakin lebih efektif memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Secara spesifik, proses pembimbingan kepada guru dan personalia langsung menangani masalah belajar siswa, memperbaiki situasi pembelajaran untuk mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah membina guru dalam membimbing siswa belajar dan menyiapkan fasilitas belajar, membangun pandangan guru dan personalia terhadap sekolah untuk memperbaiki cara siswa belajar. Semua tindak laku

kepala sekolah untuk membantu guru meningkatkan harapan belajar siswa, memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar di kelas. Pembinaan proses pembelajaran yang dilakukan melalui pemantauan, pembinaan, evaluasi, pelaporan dan tindak lanjut secara terprogram oleh kepala sekolah bersama supervisor guna peningkatan mutu secara berkelanjutan dan penetapan peringkat akreditasi sekolah.

Kepala sekolah dalam menjalankan tugas berfungsi mengkoordinasi, menstimulasi, mendorong, memperbaiki kualitas pembelajaran seperti semua usaha, kelengkapan kepemimpinan, pengalaman, kreativitas, fasilitas, penilaian, analisis situasi pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, integrasi tujuan pendidikan, peningkatan kemampuan staf dan pembinaan guru untuk di kelas, alokasi waktu, rata-rata keterikatan waktu, manajemen waktu, relevansi materi pelajaran dengan tujuan sekolah, materi pembelajaran, manajemen kelas, disiplin, kesopanan, ruang kelas, suasana kelas, tugas belajar dan pelaksanaan tugas belajar oleh siswa di kelas. Hal-hal tersebut, melekat pada jabatan, tugas dan peranan kepala sekolah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator pembelajaran.

Aspek lain tugas kepala sekolah pembinaan perilaku dan pertumbuhan profesional guru, pembinaan dan pengembangan kurikulum; proses pembelajaran sejak perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil belajar, di samping perbaikan pembelajaran; pengembangan staf; pemeliharaan, perawatan moral dan semangat kerja.

Proses ini secara profesional dan administratif dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugas

pokok mengelola proses pembelajaran dengan segala aspek pendukungnya berjalan dengan baik dan tujuan proses pembelajaran tercapai secara optimal. Faktor penting dan menentukan pembelajaran berkualitas, adalah ‘guru dan kepala sekolah yang profesional, bahkan setelah guru, kepala sekolah sebagai tolok ukur menentukan, mengimplementasikan, memelihara, mempertahankan, meningkatkan dan memastikan siswa dapat mencapai prestasi belajar yang tinggi (Nurhizrah Gistituati, 2012:228-229).

Hal-hal di atas dapat dilakukan dengan pengembangan kerja sama profesional, pengembangan arahan pribadi, monitoring administratif, ilmiah, klinis, artistik, langsung, tidak langsung dan kolaboratif secara individual maupun dan kelompok yang bersumber dari rekan profesional, supervisor, rekan kerja, kepala sekolah, administrator, analisis rekaman, jurnal reflektif dan umpan balik dari siswa. Umpan balik dari siswa berhubungan dengan cara mengajar yang baik, efektifitas guru memilih keahlian, atribut yang diinginkan siswa dan lingkungan belajar.

Harus disadari kepala sekolah bahwa prinsip pelaksanaan supervisi memenuhi pertumbuhan, kebutuhan, dan tipe pembelajaran guru, yang dilakukan secara ilmiah, demokratis, kerja sama, konstruktif, dan kreatif sehingga hubungan, situasi, interaksi guru aman dan nyaman.

Pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah hendaknya berdasarkan data objektif yang diambil dari fakta proses pembelajaran, memberi bantuan kepada guru secara manusiawi, akrab, kekeluargaan, guru merasa aman mengembangkan tugasnya, menjunjung harga diri dan martabatnya dan hubungan rasa kesejawatan. Glatthorn (1984:3) menyatakan ‘pelaksanaan

supervisi di sekolah hendaknya konstruktif dan kreatif agar relasi, situasi, dan interaksi guru merasa aman, nyaman, diterima sebagai subjek individu yang dapat berkembang sendiri, dan didasarkan data yang objektif.

Fungsi utama supervisi oleh kepala sekolah perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran, membina program pengajaran dengan sebaik-baiknya, mengkoordinasi, menstimulasi dan mendorong pertumbuhan profesi guru, sebab peranan kepala sekolah sebagai koordinator, konsultan, pemimpin kelompok dan evaluator yang membina program pembelajaran, penilaian dan perbaikan, merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran siswa (Burton dan Bruckner, 1955:3).

Peranan koordinator, mengkoordinasi program belajar-mengajar, mengkoordinasikan tugas mengajar satu mata pelajaran yang dibina oleh beberapa guru dan tugas staf. Peranan konsultan memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual maupun kelompok. Peranan pemimpin kelompok memilih guru dalam mengembangkan potensi kelompok, seperti mengembangkan kurikulum, materi pelajaran dan kebutuhan profesional guru secara bersama, mengembangkan keterampilan dan cara-cara kerja dengan kelompok. Peranan evaluator, membantu guru dalam menilai proses, hasil belajar dan kurikulum yang sedang berjalan.

Dengan peranan tersebut, harus diubah oleh kepala sekolah yang cenderung menggunakan pola konvensional, mencari-cari kesalahan, kebiasaan memberi pengarahan diganti dengan peranan membantu, memberi

support dan mengikutsertakan sehingga guru memiliki otonomi dalam mengembangkan diri atas kesadaran sendiri.

Ranah pembinaan oleh kepala sekolah mencakup sekolah, guru, staf, kelas, peningkatan pembelajaran, pengembangan kurikulum dan siswa. Ranah peminan sekolah berkaitan dengan pemeliharaan, perawatan gedung sekolah, prasarana dan sarana pembelajaran dan lingkungan sekolah.

Pengaruh Iklim Sekolah Terhadap Motivasi Kerja. Proses iklim sekolah yang kondusif terbentuk karena adanya hubungan yang serasi dalam mencapai tujuan sekolah, merangsang semangat kerja setiap anggota sistem sekolah yang memperlihatkan antusias dan semangat dalam pelaksanaan tugas-tugas di sekolah, memperlihatkan hubungan baik yang memungkinkan tercipta kerja sama, suasana kerjasama kurang menggembirakan disebabkan keterbatasan-keterbatasan dapat dicegah melalui koordinasi.

Koordinasi dan kerja sama terwujud apabila ada kesepakatan, komitmen kepala sekolah, guru dan staf untuk fokus mencapai tujuan pendidikan, Briggs dan Justman menyatakan ‘aktivitas pembinaan harus direncanakan untuk membantu guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan agar efektif mencapai tujuan pendidikan (Daryanto, 1998:203).

Hanya dengan iklim sekolah yang kondusif siswa dapat menikmati pembelajaran, seluruh kegiatan sekolah fokus pada akademik yang bermutu, ada keinginan sukses dari semua anggota sistem sekolah, lingkungan tertib, siswa merasa aman baik secara fisik maupun psikologis, guru dan siswa duduk dengan tenang selama proses pembelajaran berlangsung, seperti yang

dinyatakan Coleman, Jencks, dan Silberman 'sekolah akan efektif apabila iklim sekolah baik (Glickman, 1995:36).

Iklim sekolah kondusif memperlihatkan sistem pengawasan yang dibangun atas dasar keterikatan dan cakupan siswa, kesuksesan satu-satunya yang diharapkan, melalui pemodelan, contoh atau teladan, umpan balik, membangun konsensus, membangun kepercayaan yang di pegang teguh oleh setiap anggota sekolah, dan harapan tentang sekolah yang bermutu menjadi kenyataan.

Dimensi iklim sekolah yang kondusif selalu berkaitan dengan 'hubungan, pertumbuhan pribadi, perkembangan pribadi, perubahan, perbaikan sistem dan lingkungan fisik. Hubungan tolok ukurnya keterlibatan kepala sekolah, guru, staf dan siswa seperti dukungan, saling membantu, ekspresi kemampuan secara bebas dan terbuka. Dimensi ini terlihat dukungan, afiliasi, komitmen, keintiman, keterbukaan, kedekatan, dan keterlibatan.

Pertumbuhan dan perkembangan pribadi orientasi semua individu personil pada tujuan sekolah dan motivasi individu untuk tumbuh dan berkembang dalam sekolah. Dimensi ini terlihat pada minat profesional, menghambat atau menghalang-halangi, percaya, standar prestasi, dan berorientasi pada tugas.

Perubahan dan perbaikan sistem berkaitan dengan dukungan, harapan, kontrol, perbaikan dan respon terhadap perubahan, seperti kebebasan, kejelasan, dan pengawasan. Dimensi lingkungan fisik, berkaitan dengan pelaksanaan tugas dukungan fasilitas, sarana dan prasarana, terutama

kelengkapan, kenyamanan dan keamanan kerja (Nurhizrah Gistituati, 2012:123-124).

Kepala sekolah harus menyadari bahwa faktor iklim kerja dan motivator merupakan kebutuhan yang paling signifikan mempengaruhi produktivitas kerja, di samping hubungan antar pribadi yang terbina dalam pekerjaan, bayaran dan kondisi kerja. Bila semua personil sekolah merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka risau akan lingkungan tempat mereka bekerja.

Sebaliknya, bila merasa senang akan pekerjaan mereka, maka hal ini berhubungan dengan pekerjaan mereka sendiri. Faktor iklim kerja ini melukiskan lingkungan manusia dalam melaksanakan fungsi utamanya untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan dalam pekerjaan. Motivator cenderung efektif memotivasi orang untuk berprestasi tinggi.

Iklim sekolah. Sekolah tempat siswa menghabiskan sebagian besar usia, waktu, masa pertumbuhan dan perkembangannya. Tempat mereka bersosialisasi dengan teman sebaya, berinteraksi dengan guru dan staf sekolah.

Mereka bekerja dan berkolaborasi bersama dengan tema-tema kurikulum yang disampaikan guru yang menarik minat dan perhatian mereka, sehingga siswa fokus dan serius belajar, tetapi mungkin juga tema-tema tersebut kurang menarik bahkan mungkin tidak menarik sama sekali bagi siswa untuk dipelajari tetapi 'dipaksakan' oleh guru dengan semangat dan memberi

semangat siswa untuk diikuti hingga bel berbunyi sebagai tanda pergantian waktu, pergantian materi pelajaran atau pergantian mata pelajaran.

Squires, Huitt, Segars (1984:87-88) menyatakan 'iklim sekolah yang efektif, adalah aman, siswa bisa menikmati pembelajaran, penekanan akademis, ada keinginan untuk sukses, lingkungan tertib, guru dan siswa duduk tenang selama proses pembelajaran berlangsung, sistem pengawasan dibangun atas dasar keterikatan dan cakupan siswa, melalui pemodelan, umpan balik, membangun konsensus, kepercayaan, dan kesuksesan yang diharapkan.

Di dalam kelas ada siswa yang serius memikirkan materi yang disampaikan guru, ada juga siswa yang kurang serius dalam mengikuti proses pembelajaran, ada terkadang gelak tawa siswa walau dalam batas waktu tertentu saat proses pembelajaran berlangsung. Terjadi di sekolah, di kelas, di laboratorium dan di perpustakaan dialog profesional antara siswa dan guru yang memicu dan membangkitkan jiwa siswa untuk belajar.

Guru sudah putus hubungannya dengan dunia di luar ketika ia berada di dalam kelas atau ruang mengajarnya, bahkan antara guru yang satu dengan guru yang lainnya tidak pernah saling tahu tentang apa yang disampaikan, tetapi kurikulum yang sebenarnya, adalah apa yang disampaikan guru sejak ia membuka pintu kelas, duduk di kursi, berdiri menulis butir-butir materi pelajaran, berdiri menjelaskan materi, terkadang berjalan menuju tempat duduk siswa ke bagian belakang sambil menjelaskan materi, hingga waktu

berakhir. Proses ini berlangsung tiap hari di sekolah dengan gaya mengajar masing-masing untuk dan agar siswa mencapai prestasi akademik yang tinggi.

Banyak faktor yang harus diperhatikan untuk kehidupan dan iklim sekolah mulai dari letak dan jarak sekolah, kemudahan mencapai sekolah, tata ruang sekolah dan kelas, cara duduk, penataan siswa duduk, ukuran kursi dan meja belajar, asesoris ruang sekolah dan kelas, peraturan sekolah, kegiatan intra dan ekstra kurikuler sekolah, waktu, kebersihan, tulisan, bacaan dan muatannya, teknologi komunikasi dan informasi, perilaku manusia, perkataan, cara berbicara, cara berpakaian, bau-bauan, asap, cahaya, sirkulasi udara, cuaca, air, suara, warna, raut muka, cara berdandan, cara berjalan, tegur sapa, cara pandang, cara bergaul, pergaulan, keyakinan, sikap dan kebiasaan akademik semuanya memberi kontribusi terhadap suasana, situasi, denyut, kehidupan dan iklim sekolah.

Bahkan dapat menjadi budaya sekolah apabila menjadi norma, kesepakatan, dan keyakinan bersama untuk mencapainya. Nilai-nilai tersebut sebagian besar bersumber dari guru, yang dapat memicu kedisiplinan, semangat, komitmen, sikap, pandangan guru terhadap sekolah, siswa, kelas, profesi, dan tugas sebagai pendidik profesional.

Indikator iklim sekolah yang baik, ada hubungan baik dan timbal balik antara kepala sekolah, guru, staf, siswa, masyarakat dan lembaga yang terkait dengan sekolah, guru membantu siswa dalam menyelesaikan kesulitan belajar yang dihadapinya. Iklim sekolah tidak kondusif akan menimbulkan sikap apatis, guru kurang respek dan kurang bergairah dalam melaksanakan tugas,

bahkan dapat menimbulkan sikap melawan terhadap kepala sekolah, guru menganggap tugas sekolah membosankan, bekerja hanya melaksanakan kewajiban dan pada akhirnya kinerja guru rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Manusia secara psikologis memiliki kemauan atau dorongan melakukan sesuatu. Dalam perspektif psikologis kemauan atau dorongan adalah motivasi, Hoy dan Miskel (1978:96) menyatakan 'motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, ketegangan atau mekanisme psikologis yang memulai dan mempertahankan kegiatan mencapai tujuan.

Bahkan motivasi dianggap dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, keinginan untuk bertindak, atau faktor seseorang bekerja, inisiatif, terarah, intensif, gigih berusaha memuaskan keinginan, tujuan yang merangsang individu bertindak, Koontz (1980:314) mengemukakan 'motivasi merupakan faktor internal yang mendominasi seseorang melakukan pekerjaan. Bahkan Seels dan Richey (1994:142) menyatakan 'makin tinggi motivasi makin tinggi pula melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Motif sumber penggerak dan pendorong manusia berbuat, motivasi aktualisasi sumber penggerak dan pendorong berbuat, kemauan bukti adanya motivasi untuk melakukan sesuatu. Kebutuhan dan rangsangan selalu menyertai motivasi, sumber, penggerak perilaku dan kekuatan aktif.

Motivasi lemah apabila terpenuhi atau tidak terpenuhi suatu kebutuhan. Indikasi motivasi kuat ada antusiasisme, inisiatif, usaha untuk meneruskan,

komitmen, kepuasan dan butuh penghargaan, sesuai Heckhausen 'motif sumber penggerak dan pendorong manusia berbuat, motivasi aktualisasi sumber penggerak dan pendorong tersebut (Setyobroto, 2004:85).

Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis seseorang dari kumpulan kekuatan internal dan kekuatan eksternal yang menyebabkan seseorang memilih cara dan jalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, atau penampilan proses perilaku seseorang karena rangsangan, dorongan, faktor internal, faktor eksternal, alternatif perilaku, penentuan perilaku dan perilaku mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perilaku dipengaruhi oleh penguatan dan imbalan. Penguatan berfungsi mempertahankan perilaku yang diharapkan, baik positif maupun negatif. Penguatan positif sesuatu peristiwa yang memperkuat respons untuk berperilaku jika ada, penguatan negatif peristiwa yang memperkuat sesuatu respons perilaku jika respons itu tidak ada.

Kepala sekolah yang bijaksana selalu berusaha memberikan penguatan kepada bawahan atas prestasi yang mereka capai, agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan, Ellis (1978:20) menyatakan 'perilaku dipengaruhi oleh penguatan dan imbalan yang berfungsi mempertahankan perilaku yang diharapkan. Perubahan perilaku dipengaruhi pula oleh imbalan yang diterima seseorang sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya, baik imbalan instrinsik non material berupa penghargaan atau pujian atas prestasi yang dicapai sehubungan dengan tugas yang diemban maupun imbalan ekstrinsik material, misalnya uang.

Imbalan instrinsik lebih berpengaruh memotivasi guru daripada imbalan ekstrinsik, lebih sering digunakan guru yang mengajar dan prestasi siswanya lebih tinggi dan imbalan ekstrinsik lebih sering digunakan untuk guru yang mengajar di

sekolah siswanya berprestasi rendah, temuan Deci (1972) menyatakan perilaku dorongan instrinsik merupakan alasan mendapatkan stimuli kognitif, rasa telah berprestasi, merasa berkompeten dan merasa bisa menguasai lingkungan (Eric, 1981:60).

Imbalan merupakan alat yang baik untuk memotivasi guru dalam melaksanakan tugas, perlu ditumbuhkan motivasi agar bersemangat melaksanakan tugas. Fungsi kepala sekolah, memberi penguatan atas prestasi guru yang telah tercapai agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan, imbalan patut diberikan kepala sekolah baik penghargaan atau pujian maupun imbalan material atas prestasi yang dicapai guru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya, imbalan non material lebih berpengaruh memotivasi guru daripada imbalan material.

Ciri-ciri guru yang memiliki motivasi berprestasi, adalah menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, sesuai Clelland (1953, 1961) 'peraih prestasi tinggi membedakan diri dengan orang lain dan berdasarkan hasrat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan yang lebih baik (Hudson, 1982:52), tidak mudah menyerah, berusaha atas kemampuan sendiri, cermat terhadap peluang dan resiko, mementingkan karya, uang ukuran prestasi, berorientasi, berpartisipasi dan memperhatikan hasil kerja, bekerja lebih giat bila diberi umpan balik, memiliki kesan yang mendalam terhadap keberhasilan dan kegagalannya, menyukai dan optimis terhadap pekerjaannya dan bertanggung jawab, Clelland (1953) menyatakan 'orang yang memiliki motivasi kerja menentukan tujuan yang mengandung resiko, menambah kesempatan dan kepuasan hasil kerja (Moekijat, 1989:188).

Kepala sekolah dapat menghargai hasil karya yang dicapai guru, dengan penghargaan ini dapat meningkatkan motivasi kerja guru, karena imbalan akan berperan terhadap penampilan kerja guru. Guru di sekolah bersikap dan bertindak

bukan sekedar reaksi terhadap stimulus, akan tetapi ada alasan yang mendorong guru untuk melakukan suatu perbuatan yang dikenal motif, karena motif sebagai sumber penggerak dan pendorong berbuat, sedangkan motivasi aktualisasi sumber penggerak dan pendorongnya.

Guru melakukan sesuatu kemauan hanya apabila ia mempunyai kemauan untuk melakukannya. Adanya kemauan untuk berbuat menunjukkan guru mempunyai motivasi untuk beraktivitas. Proses motivasi kerja, dilatarbelakangi motif sebagai penggerak, pendorong yang diaktualisasikan dan kemauan beraktivitas. Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku yang dipilih oleh kepala sekolah dan guru untuk mencapai tujuan yang dianggap penting, yaitu tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dan guru mementingkan hasil pekerjaan atau kepala sekolah dan guru mementingkan motivasi kerja. Untuk hal ini kepala sekolah dapat memanfaatkan hubungan pribadi, wewenang dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional.

Perbedaan motif, kemauan, tabiat, watak, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kepentingan, kebiasaan, yang terbentuk oleh keadaan, lingkungan dan pengalaman perlu dibangun, ditumbuhkan motivasi kerja guru agar tercapai tujuan pendidikan di sekolah. Motif dan motivasi merupakan salah satu faktor determinan perilaku, motivasi menentukan perilaku terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Pelaksanaan pekerjaan guru dan kepala sekolah merupakan perilaku yang dipilih, yakni perilaku untuk mencapai tujuan pendidikan. Perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru ini dapat dilaksanakan dengan memanfaatkan hubungan pribadi, hubungan kerja, wewenang sebagai pimpinan pembelajaran terhadap guru dan pengokohan motivasi kerja guru sangat penting

dengan memelihara kepercayaan, memenuhi imbalan dan keinginan yang dibutuhkan guru atas penilaian kinerjanya.

Secara psikologis motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, ketegangan atau mekanisme kekuatan internal awal untuk kegiatan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan seseorang, bahkan apabila tujuan telah ditetapkan, motivasi sebagai dorongan dan keinginan bertindak untuk mencapainya. Motivasi sebagai penggerak dan memberikan arah perilaku seseorang untuk berbuat, sehingga motivasi menentukan tingkat kinerja dan produktivitas seseorang.

Sebagai keadaan psikologis, motivasi menggambarkan perilaku kerja seseorang, apabila seseorang gigih berarti menggambarkan motivasi yang kuat, sebaliknya bekerja kurang gigih menggambarkan motivasinya lemah. Motivasi juga merupakan faktor internal yang mendominasi seseorang melakukan pekerjaan. Pekerjaan diselesaikan dengan baik oleh orang yang memiliki motivasi yang kuat walaupun kecakapan dalam bidang pekerjaan itu sedang, sebaliknya kecakapan tinggi tetapi tidak termotivasi tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Makin tinggi motivasi seseorang makin tinggi pula ia melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Wibowo (2013:109-110) menyatakan 'motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis seseorang sebagai hasil dari kumpulan internal yang menyebabkan seseorang memilih cara dan jalan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama Wahjosumidjo (1985:175) menyatakan 'sebagai penampilan proses perilaku seseorang yang terjadi karena ada rangsangan, ada dorongan, faktor internal, faktor eksternal, alternatif perilaku, penentuan perilaku, dan perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja tinggi atau baik bukan karena hanya faktor imbalan akan tetapi didorong juga oleh ingin berprestasi yang baik, sehingga perilaku kerja diarahkan untuk

mencapai prestasi, hasil yang baik, atau perilaku yang berprestasi. McClelland, Atkinson, Clark dan Wowell (1953, 1961) mengungkapkan 'orang yang memiliki motivasi kerja berprestasi tidak bersikap untung-untungan, mengambil jalan tengah terhadap masalah, menyukai resiko, merasa upaya dan kemampuan akan mempengaruhi hasil, menyukai prestise pribadi daripada ganjaran keberhasilan/ganjaran tidak sepenting pencapaian hasil, akan lebih menyenangi keberhasilan yang dicapai atas usaha sendiri daripada diperoleh karena keberuntungan, lebih mementingkan karya daripada imbalan dan selalu ingin mendapatkan umpan balik hasil karya, dan uang untuk meningkatkan prestasi yang lebih baik (Hersey dan Blanchard, 1994:44-48, 52).

Motivasi berprestasi merupakan keinginan seseorang bekerja dengan baik, bukan penghargaan sosial, tetapi ingin mencapai keberhasilan diri, bersumber dari dalam diri, mendorong untuk mencapai keberhasilan dalam kompetisi standar terbaik. Didorong oleh kekuatan, kecenderungan agar sukses, dan kesuksesan yang memperoleh penghargaan sebagai insentif.

Perilaku orientasi prestasi, diibaratkan 'virus mental' bila terjangkit pada seseorang mengakibatkan perilaku yang sangat energik dalam bekerja, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas, menyukai tugas yang menantang, berorientasi ke depan, gigih bekerja, merasakan kepuasan bila berhasil, dan kekecewaan yang mendalam bila mengalami kegagalan. Kebutuhan berprestasi merupakan motif manusia yang jelas, dapat dibedakan dari kebutuhan lain, dapat diidentifikasi dan dinilai dalam setiap kelompok.

Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi akan menghindari sikap untung-untungan, mengambil solusi jalan tengah terhadap masalah yang dihadapi, tidak menghindari resiko, yakin dengan usaha dan kemampuan sendiri akan mencapai

hasil, lebih menyukai prestise pribadi daripada ganjaran keberhasilan, ganjaran tidak sepenting pencapaian hasil, lebih menyenangi keberhasilan yang dicapai atas usaha sendiri daripada diperoleh karena keberuntungan, lebih mementingkan karya daripada imbalan, selalu ingin mendapatkan umpan balik dari hasil karyanya, uang sebagai ukuran, membandingkan, dan meningkatkan prestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, adalah prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Faktor intrinsik pengakuan, pengalaman, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan.

Faktor ekstrinsik gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi, fungsi kepemimpinan, kondisi kerja, iklim organisasi, lingkungan kerja, kehidupan pribadi, status dan kepastian pekerjaan. Faktor non materi kepemimpinan, budaya, kepuasan, komitmen, disiplin. Faktor materi: kompensasi dan uang.

Faktor karakteristik individu minat, sikap, kebutuhan, tujuan, dan kemampuan, umpan balik, dan variasi tugas. Faktor organisasional pembayaran, keamanan pekerjaan, rekan sekerja, pengawasan, pujian, kritik, celaan, pekerjaan, tipe balasan, otonomi, umpan balik, dan uraian tugas. Faktor internal pendidikan, pengalaman kerja, keinginan, dan harapan. Faktor eksternal situasi, lingkungan kerja, pemimpin, kepemimpinan, kebijakan organisasi, kebutuhan: prestasi, kekuasaan, apiliasi/pertemanan.

Sifat-sifat orang memiliki motivasi kerja, terkadang suka menyerang, mencari solusi sendiri, cenderung segera ingin memperoleh umpan balik atas hasil kerjanya, menentukan tujuan yang mengandung resiko untuk dapat menambah kesempatan dan kepuasan hasil kerjanya.

Diduga pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

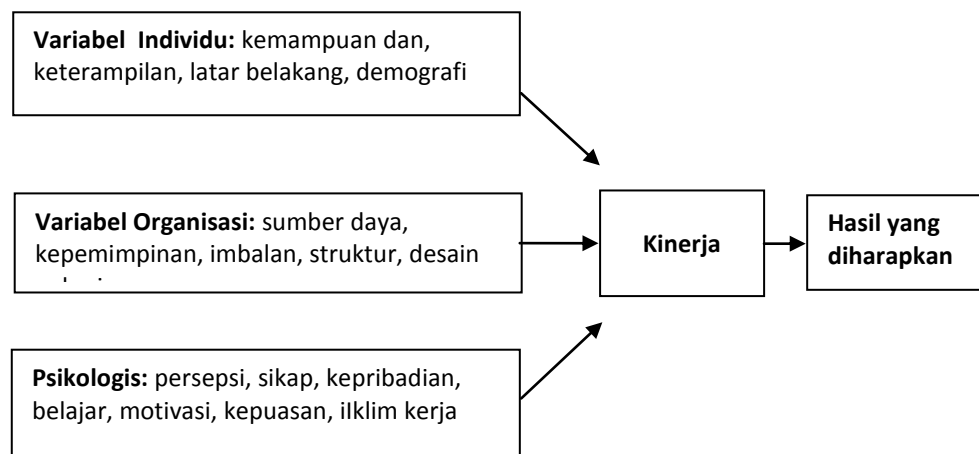
3. Model Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja, adalah hasil atau fungsi motivasi dan kemampuan (Sanusi Hamid, 2013), hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231), perilaku seseorang yang menghasilkan sesuatu tertentu setelah memenuhi persyaratan (Uno dan Lamatenggo, 2012:63), prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2010:34), kemampuan pegawai menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan organisasi (Nawawi, 2006:2), salah satu ukuran keberhasilan pembinaan karir pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Handoko, 2006:131), proses hasil pekerjaan (Wibowo, 2011:81), sejauh mana seseorang berkontribusi mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Evans, 2005:205), tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati (Rivai dan Basri, 2005:14), perilaku dan kegiatan individual sesuai tujuan organisasi (Arnold dan Hugh, 2004:24).

Kinerja dari kata *job performance actual performance* (kinerja aktual yang dicapai oleh seseorang) (Anwar, 2000:57), penilaian tingkat kerja yang dilakukan dengan jelas (Timple, 2000:71), dan dimaknai hasil kerja secara kualitas, dan kuantitas yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan atasan (Anwar, 2000:67).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); pendidikan; keterampilan; manajemen kepemimpinan; tingkat penghasilan; gaji, kesehatan; jaminan sosial; iklim kerja; sarana, prasarana; teknologi, dan kesempatan berprestasi (Supardi, 2013:19), individu, organisasi, psikologis (Gibson, 1985:51-53).

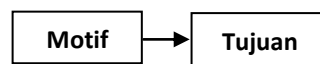
Individu: kemampuan, keterampilan mental fisik, latar belakang, demografis. Organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan. Psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja. Ilustrasi lihat Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Gibson, 1985:51-52)

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dan tergantung pada kuat lemahnya motif. Motif dimaknai sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak dalam hati, dan diarahkan pada tujuan, Motif perilaku, timbul dan mempertahankan aktivitas serta menentukan arah perilaku, dorongan utama kegiatan, kebutuhan, dan alasan dibalik perilaku seseorang.

Tujuan sebagai harapan akan imbalan yang mengarahkan motif untuk digerakkan, sering disebut insentif baik materiil maupun non materiil seperti upah, pujian atau kekuasaan. Agar pimpinan berhasil memotivasi pegawai harus berusaha menciptakan lingkungan dimana terdapat tujuan memadai memenuhi kebutuhan (Hersey dan Blanchard, 1998:19-20). Ilustrasi pada Gambar 2 berikut.

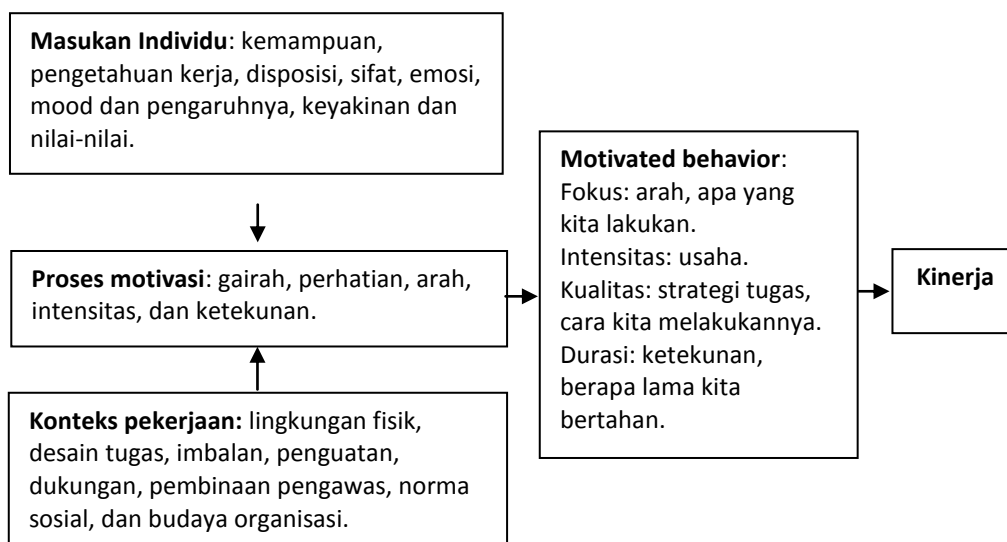


Gambar 2. Motif yang Diarahkan pada Tujuan (Hersey dan Blanchard, 1998:20)

Masukan individu dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Masukan individu mencakup kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi, sifat, emosi, mood dan pengaruhnya, keyakinan, dan nilai-nilai. Konteks pekerjaan, adalah lingkungan fisik, desain tugas, imbalan, penguatan, dukungan, pembinaan pengawas, norma sosial, dan budaya organisasi.

Kedua faktor tersebut mempengaruhi proses motivasi, yaitu gairah, perhatian, arah, intensitas, dan ketekunan. Perilaku pekerja akan fokus, terarah terhadap yang akan dilakukan, usaha dan cara mereka kerja berkualitas, tekun dan mempertahankan pekerjaannya yang dilakukan dengan berkualitas.

Kinerja tergantung pada masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Ilustrasi pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3: Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja
(Kreitner dan Kinick, 2001:205)

Berdasarkan pendapat tentang kinerja di atas maka dalam penelitian ini kinerja guru, adalah implementasi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dapat diukur melalui kemampuan: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi pembelajaran.

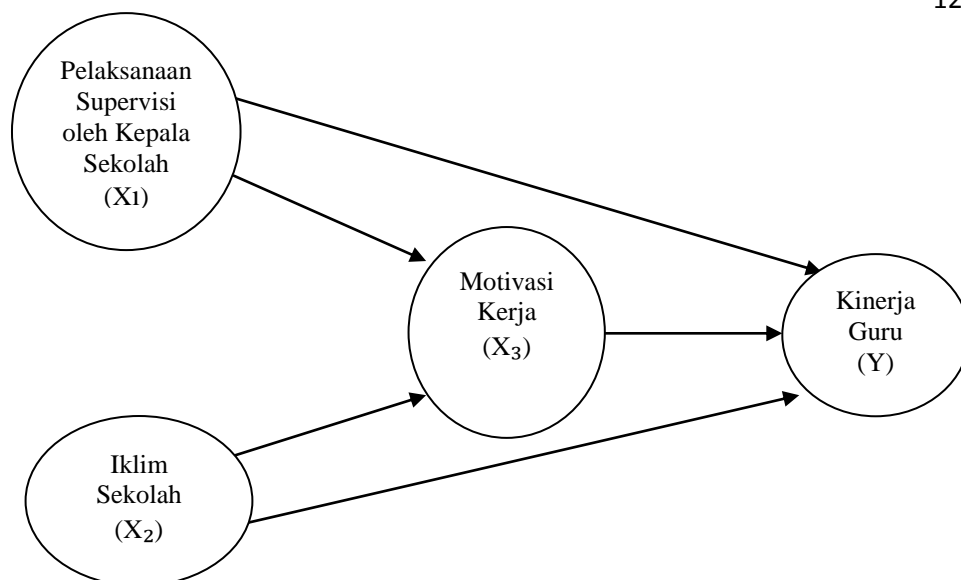
Pada teori Gibson (1985) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dibatasi pada variabel organisasi, dan psikologis. Variabel organisasi aspek kepemimpinan dalam hal ini pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang berkaitan dengan penerapan pemahaman terhadap: pengertian, tujuan, prinsip, fungsi, peranan, objek, proses, pentingnya, pendekatan, dan teknik supervisi pendidikan. Hal yang sama teori Kreitner dan Kinick (2001), variabel konteks pekerjaan dibatasi pada aspek pembinaan pengawas, dalam hal ini pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah.

Pada variabel psikologis teori Gibson (1985) dibatasi pada aspek iklim kerja, dan motivasi. Iklim kerja dalam hal ini iklim sekolah berkaitan dengan suasana yang dirasakan oleh personil sekolah sebagai hasil interaksi yang saling mendukung, terbuka, akrab, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, menyukai pekerjaan, saling menghargai, dan kesejawatan.

Motivasi berkaitan dengan motivasi kerja sebagai sumber penggerak, dan pendorong: bekerja dengan usaha yang lebih baik melaksanakan pekerjaan, ketekunan melaksanakan pekerjaan, keuletan melaksanakan pekerjaan, menyukai pekerjaan, kesungguhan melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Hal yang sama teori motivasi Hersey dan Blanchard (1988) berkaitan dengan motivasi kerja sebagai penggerak dan pendorong bekerja dalam hal ini usaha, ketekunan, keuletan, menyukai, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan untuk mencapai tujuan pendidikan, teori Kreitner dan Kinick (2001) pada variabel proses motivasi aspek ketekunan dalam hal ini ketekunan melaksanakan pekerjaan.

Model pengaruh masing-masing variabel penelitian ini, pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4. Model Pengaruh Langsung (X1) dan (X2) terhadap (Y), Pengaruh Tidak Langsung (X1) dan (X2) terhadap (Y) melalui X3

Pengaruh yang dianalisis, adalah pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, yaitu pengaruh langsung Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), pengaruh tidak langsung Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (X3).

G. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian, adalah berikut:

3. Terdapat pengaruh langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Palembang.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Langkah-langkah Penelitian

Jenis penelitian, adalah penelitian kuantitatif, dengan langkah-langkah: merumuskan masalah, melakukan kajian teori, merumuskan hipotesis, penentuan populasi dan sampel, pengembangan instrumen, pengujian instrumen, pengumpulan data, analisis data, menguji hipotesis, kesimpulan, implikasi dan saran (Sugiyono, 2012:53). Menggunakan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh fakta, karakteristik atau gejala atas peristiwa yang diteliti. Variabel yang dikaji dibedakan atas dua hal, yaitu variabel *exogen* pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah dan motivasi kerja. Variabel *endogen*, adalah kinerja guru.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian 141 guru MAN dengan rincian 45 guru MAN 1, 47 guru MAN 2, dan 49 guru MAN 3 Palembang. Identifikasi, pengelompokan, karakteristik, dan proporsi populasi yang ditetapkan, adalah tingkat pendidikan, golongan, dan masa kerja, Taba (1973) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, adalah karakteristik guru, siswa, bahan pembelajaran, dan situasi pembelajaran (Nana Sudjana, 1995:22). Temuan Simanungkalit (1996) personil-personil sekolah mempengaruhi proses kerjanya, hal yang sama Maiznar (1997) kemampuan mengajar didasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, pelatihan, penataran,

fasilitas, lingkungan belajar. Scheerens (2003:32, 51, 55, 63) kinerja guru dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman, dan kualitasnya.

Tingkat pendidikan yang ditetapkan, adalah S-1; S-2, S-3, golongan III (IIIa – IIIc), golongan IV (IVa – IVc), masa kerja ≤ 15 tahun, dan masa kerja > 15 tahun. Sebaran jumlah dan rincian populasi, pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jumlah dan Rincian Populasi Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan, dan Masa Kerja

G o l o n g	Tingkat Pendidikan						J l a h
	S-1		S-2		S-3		
	Masa Kerja		Masa Kerja		Masa Kerja		
	≤ 15 tahun	> 15 thn	≤ 15 thn	> 15 thn	≤ 15 thn	> 15 thn	
1	2	3	4	5	6	7	8
IIIa	9	-	3	-	-	-	12
IIIb	7	-	3	-	-	-	10
IIIc	15	1	7	-	-	-	23
IIIc	17	2	5	1	-	-	25
IVa	2	37	4	24	-	-	67
IVb	-	1	-	2	-	1	4
Jlh	50	41	22	27	-	1	141

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik proporsional *random sampling stratified*. Teknik ini menghasilkan sampel yang memperhatikan karakteristik dan proporsi setiap kelompok dalam populasi, menjamin representasi sampel terhadap populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan identifikasi, pengelompokan karakteristik populasi, dan menentukan ukuran sampel.

Menentukan Ukuran Sampel

Berdasarkan proporsi masing-masing kelompok populasi, ditentukan ukuran sampel dengan menggunakan rumus Cochran (1977:75-76) berikut.

$$no = \frac{t^2 pq}{d^2}$$

$$n = \frac{no}{1 + (no - 1)/N}$$

Keterangan:

t = besarnya z sesuai dengan taraf signifikansi yang diambil, dalam hal ini ditetapkan 95% atau α ($alpha = 0,05$), yakni $z = 1,96$.

p = besarnya proporsi klasifikasi yang diperoleh atau yang dibuat.

q = $1 - p$

d = besarnya kekeliruan pengambilan sampel yang ditolerir (diperkirakan), dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 10%.

N = besarnya populasi yang diteliti, yakni $N = 141$.

No = ukuran sampel tahap pertama (sebelum dikoreksi dengan rumus koreksi n).

Perhitungan sampel menurut tingkat pendidikan. Jumlah populasi 141 guru. Keadaan anggota populasi untuk ini, seperti telah diperinci pada Tabel 1 di atas, diketahui bahwa jumlah anggota tingkat pendidikan S-1 = 91 guru, dan jumlah anggota tingkat pendidikan S-2, dan S-3 = 50 guru. Hal ini berarti $91/141 = 0,645390070922$ dan $50/141 = 0,3546099299078$. Dengan demikian $p = 0,65$ dan $q = 0,35$. Dengan $z = 1,96$ dan $d = 10\%$, maka perhitungan sampel berdasarkan tingkat pendidikan:

$$no = \frac{(1,96)^2 \times 0,65 \times 0,35}{(0,10)^2}$$

$$= \frac{3,8416 \times 0,65 \times 0,35}{0,01}$$

$$= \frac{0,873964}{0,01}$$

$$= 87,3964$$

$$= 87$$

$$\begin{aligned}
 n_1 &= \frac{87}{1 + \frac{87 - 1}{141}} \\
 &= \frac{87}{1 + 0,6099290780142} \\
 &= \frac{87}{1,6099290780142} \\
 &= 54,927966102 \\
 n_1 &= 54.
 \end{aligned}$$

Perhitungan sampel menurut golongan. Jumlah populasi 141 guru, jumlah anggota golongan III = 70 guru dan jumlah anggota golongan IV = 71 guru. Hal ini berarti $70/141 = 0,4964539007092$, dan $71/141 = 0,5035460992908$. Dengan demikian $p = 0,50$ dan $q = 0,50$. Dengan $z = 1,96$ dan $d = 10\%$, maka perhitungan sampel berdasarkan golongan:

$$\begin{aligned}
 n_0 &= \frac{(1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50}{(0,10)^2} \\
 &= \frac{3,8416 \times 0,50 \times 0,50}{0,01} \\
 &= \frac{0,9604}{0,01} \\
 &= 96,04 \\
 &= 96 \\
 n_2 &= \frac{96}{1 + \frac{96 - 1}{141}} \\
 &= \frac{96}{1 + 0,6737588652482} \\
 &= \frac{96}{1,6737588652482}
 \end{aligned}$$

$$= 57,35593220391$$

$$n_2 = 57.$$

Perhitungan sampel menurut masa kerja. Jumlah populasi 141 orang, jumlah anggota masa kerja ≤ 15 tahun = 72 guru, dan jumlah anggota masa kerja > 15 tahun = 69 guru. Hal ini berarti $72/141 = 0,5106382978723$, dan $69/141 = 0,4893617021277$. Dengan demikian $p = 0,51$ dan $q = 0,49$. Dengan $z = 1,96$ dan $d = 10\%$, maka perhitungan sampel berdasarkan masa kerja, adalah:

$$n_0 = \frac{(1,96)^2 \times 0,51 \times 0,49}{(0,10)^2}$$

$$= \frac{3,8416 \times 0,51 \times 0,49}{0,01}$$

$$= \frac{0,96001584}{0,01}$$

$$= 96,001584$$

$$= 96$$

$$n_3 = \frac{96}{1 + \frac{96 - 1}{141}}$$

$$= \frac{96}{1 + 0,6737588652482}$$

$$= \frac{96}{1,6737588652482}$$

$$= 57,355932203391$$

$$n_3 = 57.$$

Perhitungan menghasilkan ukuran sampel penelitian berdasarkan tingkat pendidikan, golongan, dan masa kerja, pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Sampel Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Golongan dan Masa Kerja

No	Identifikasi dan Pengelompokan Populasi	p	q	d	no	n
1	Tingkat Pendidikan	0,65	0,35	10%	87	54
2	Golongan	0,47	0,53	10%	96	57*
3	Masa Kerja	0,48	0,52	10%	96	57*

Keterangan: *Angka terpilih

Hasil perhitungan sampel penelitian menunjukkan strata golongan dan masa kerja yang lebih banyak, yaitu 57 guru. Karena hasil ganjil, sampel dikenakan menjadi 60 (42,55%) dari 141 guru, dengan rincian, pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Jumlah dan Rincian Sampel Penelitian

Nama Madrasah	Gol	Tingkat Pendidikan				Jlh
		S-1		S-2		
		Maka Kerja		Masa Kerja		
		≤ 15 tahun	>15 tahun	≤ 15 tahun	>15 tahun	
MAN 1 Palembang	III	2	2	6	-	10
	IV	-	8	-	2	10
MAN 2 Palembang	III	1	-	3	-	4
	IV	-	7	-	9	16
MAN 3 Palembang	III	1	2	3	2	8
	IV	-	4	-	8	12
Jumlah		4	23	12	21	60

C. Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja guru, adalah implementasi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dapat diukur melalui kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, dan mengevaluasi pembelajaran.

2. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah merupakan aplikasi pemahaman terhadap: pengertian, tujuan, prinsip, fungsi, peranan, objek, proses, pentingnya, pendekatan, dan teknik supervisi pendidikan.
3. Iklim sekolah, adalah suasana yang dirasakan oleh personil-personil sekolah sebagai hasil interaksi yang diindikasikan: saling mendukung, keterbukaan, keakraban, keterlibatan, menghargai dan kesejawatan.
4. Motivasi kerja, adalah sumber penggerak, dan pendorong bekerja yang diindikasikan dengan: usaha yang lebih baik melaksanakan pekerjaan, ketekunan melaksanakan pekerjaan, keuletan melaksanakan pekerjaan, menyukai pekerjaan, kesungguhan melaksanakan pekerjaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

D. Pengembangan Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian, adalah alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2012:148), yang menjelaskan alat, proses pengumpulan data, teknik penentuan validitas, dan reliabilitas instrumen penelitian (Riduwan, 2012:32).

1. Skala Pengukuran

Untuk data kinerja guru (Y), data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X_1), data iklim sekolah (X_2), dan data motivasi kerja (X_3), alternatif jawaban lima kategori, pernyataan positif sangat setuju skor 5, setuju skor 4, kurang setuju skor 3, tidak setuju skor 2, sangat tidak setuju skor 1.

Pernyataan negatif, sangat setuju skor 1, setuju skor 2, kurang setuju skor 3, tidak setuju skor 4, sangat tidak setuju skor 5 (Riduwan dan Engkos Achmad Kounoro, 2012:18-36).

2. Penyusunan Instrumen

Penyusunan instrumen penelitian berdasarkan konstruk masing-masing variabel, dan kisi-kisi. Kisi-kisi terdiri atas variabel, indikator, dan deskriptor, dianalisis kesesuaiannya dengan teori masing-masing variabel penelitian, dikonsultasikan dengan Promotor dan Co – Promotor per butir kisi-kisi, dibahas dalam seminar proposal disertasi oleh Dosen Pembahas, Promotor , Co – Promotor, dan mahasiswa Program Pascasarjana Strata 3 universitas Negeri Padang.

Setelah perbaikan hasil seminar proposal disertasi termasuk kisi-kisi, instrumen penelitian disetujui oleh Promotor dan Co – Promotor, lihat lampiran nomor 04, disusun butir-butir angket berdasarkan kisi-kisi, dan dianalisis ketepatan penyusunannya dari segi bahasa dan aspek yang diukur. Kisi-kisi instrumen penelitian dan butir-butir angket penelitian dikonsultasikan dengan Promotor dan Co – Promotor secara detail, dikritisi setiap butir kisi-kisi, dan setiap butir angket. Kisi-kisi instrumen penelitian, terlampir nomor 05 s.d 08, validasi intsrumen penelitian oleh Promotor dan Co - Promotor, pada lampiran nomor 09 s.d 11, instrumen penelitian (angket) yang diujicobakan, pada lampiran nomor 12 s.d 15.

3. Uji Mutu Instrumen Penelitian

Uji mutu instrumen penelitian dilakukan melalui ujicoba instrumen penelitian dengan persetujuan Promotor dan Co – Promotor, lihat lampiran nomor 16, izin ujicoba instrumen penelitian dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, lihat lampiran nomor 17. Instrumen yang diujicobakan, pada lampiran nomor 12 sampai dengan 15. Instrumen penelitian, yaitu angket kinerja guru, angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, angket iklim sekolah, dan angket motivasi kerja dilakukan uji validitas dan uji reliabilitasnya. Butir-butir pernyataan angket yang valid dan reliabel atau yang memenuhi validitas dan reliabilitas digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian. Validasi instrumen penelitian setelah diuji, memenuhi validitas, memenuhi reliabilitas, dan persetujuan penelitian oleh Promotor dan Co – Promotor, terlampir nomor 37 samppai dengan 39. Instrumen penelitian yang memenuhi validitas dan reliabilitas sebagai alat pengumpulan data, terlampir nomor 40 s.d 43, dan persetujuan penelitian dari Promotor dan Co – Promotor, pada lampiran nomor 44.

4. Responden Uji Coba

Instrumen penelitian berupa angket kinerja guru, angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, angket iklim sekolah, dan angket motivasi kerja diujicobakan terhadap 60 (enam belas) guru Madrasah Aliyah Negeri, dengan rincian 15 guru Madrasah Aliyah Negeri 1, dan 12 guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Lubuk Linggau Kabupaten Musi Rawas, 8 guru MAN Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin, 10 guru MAN Sekayu Kabupaten

Musibanyuasin, dan 15 guru MAN Sakatiga Kabupaten Ogan Ilir. Karakteristik responden ujicoba instrumen penelitian, selain homogen berdasarkan tingkat pendidikan, golongan, dan masa kerja. Rincian responden ujicoba instrumen penelitian, pada lampiran nomor 18.

5. Pelaksanaan Uji Coba

Pelaksanaan ujicoba instrumen penelitian dilakukan terhadap: 15 guru MAN 1 Lubuk Linggau Kabupaten Musi Rawas pada Senin dan Selasa, 11 dan 12 April 2016; 12 guru MAN 2 Lubuk Linggau Kabupaten Musi Rawas, Selasa dan Rabu, 12 dan 13 April 2016; 8 guru MAN Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin, Kamis dan Jum'at, 21 dan 22 April 2016; 10 guru MAN Sekayu Kabupaten Musibanyuasin, Selasa dan Rabu, 26 dan 27 April 2016, dan 15 guru MAN Sakatiga Kabupaten Ogan Ilir, Jum'at dan Sabtu, 29 dan 30 April 2016. Keterangan tentang waktu, dan pelaksanaan ujicoba instrumen penelitian, terlampir nomor 18 s.d 24, instrumen penelitian yang diujicobakan, pada lampiran nomor 12 s.d 15.

6. Analisis Data Uji Coba

Untuk mengetahui validitas, dan reliabilitas hasil ujicoba instrumen penelitian, dianalisis dengan bantuan komputer program *Exel*, rumus *product momen*. Data hasil analisis validitas ujicoba instrumen penelitian, pada lampiran nomor 25 s.d 28. Hasil analisis validitas ujicoba instrumen penelitian, adalah berikut:

Angket kinerja guru 36 butir pernyataan: valid 31 butir pernyataan, gugur 5 butir pernyataan nomor 6, 7, 21, 25, 33 dengan rincian berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran 8 butir pernyataan, valid 6, gugur 2
- b. Melaksanakan pembelajaran 12 butir pernyataan, valid 12, gugur 0.
- c. Mengelola kelas 9 butir pernyataan, valid 7, gugur 2.
- d. Mengevaluasi pembelajaran 5 butir pernyataan, valid 4, gugur 1.

Rekapitulasi hasil analisis validitas ujicoba angket kinerja guru, pada lampiran nomor 33.

Angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah 36 butir pernyataan, valid 36, gugur 0 dengan rincian berikut:

- a. Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi 6 pernyataan , valid 6, gugur 0.
- b. Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi 6 pernyataan, valid 6, gugur 0.
- c. Pelaksanaan peranan dan objek supervisi 6 pernyataan , valid 6, gugur 0.
- d. Pelaksanaan proses supervisi 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- e. Pelaksanaan pentingnya supervisi 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- f. Pelaksanaan pendekatan & teknik supervisi 6 pernyataan, valid 6, gugur 0.

Rekapitulasi hasil analisis validitas ujicoba angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, pada lampiran nomor 34.

Angket iklim sekolah 36 butir pernyataan, valid 33, gugur 3 nomor 1, 11, 33 dengan rincian berikut:

- a. Saling mendukung 6 butir pernyataan, valid 5, gugur 1.
- b. Keterbukaan 6 butir pernyataan, valid 5, gugur 1.
- c. Keakraban 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.

- d. Keterlibatan 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- e. Menghargai 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- f. Kesejawatan 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.

Rekapitulasi hasil analisis validitas ujicoba angket iklim sekolah, pada lampiran nomor 35.

Angket motivasi kerja 36 butir pernyataan, valid 32, gugur 4 nomor 3, 4, 5, 25. Setelah dikonsultasikan kepada Promotor dan Co – Promotor butir pernyataan angket motivasi kerja nomor 4 diperbaiki, tetap dipakai sebagai butir angket pengumpulan data di samping taraf signifikan 0.216598 mendekati taraf signifikan *alpha crombach* $0.05 = 0,254$. Rincian hasil analisis, berikut:

- a. Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan 6 pernyataan, valid 3, gugur 3, kemudian diperbaiki nomor 4 dan dijadikan butir angket peneitian.
- b. Ketekunan melaksanakan pekerjaan 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- c. Keuletan melaksanakan pekerjaan 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- d. Menyukai pekerjaan 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.
- e. Kesungguhan melaksanakan pekerjaan 6 pernyataan, valid 6, gugur 0.
- f. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 6 butir pernyataan, valid 6, gugur 0.

Rekapitulasi hasil analisis ujicoba angket motivasi kerja, lampiran nomor 36.

7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian ini dilakukan dengan analisis butir pernyataan, mengkorelasikan skor butir pernyataan dengan skor total jumlah setiap skor butir. Cara yang

ditempuh untuk menguji keandalan instrumen yang diberi skor, dan skornya bukan 1 dan 0, diberikan satu kali saja, dianalisis dengan rumus *Alpha Cronbach* (Suharsimi Arikunto, 1993:235-236), Guilford teknik ini cocok untuk data yang bersifat dikotomi, non dikotomi, dan dapat diterapkan pada data yang berasal dari angket (Saifuddin Azwar, 1986:79). Apabila hasil pengujian menunjukkan ‘makin tinggi nilai indeks reliabilitas berarti makin dekat nilai skor amatan ke komponen skor tulen (*true score*) sehingga makin dapat dipercaya atau makin reliabel skor amatan itu’ (Dali S. Naga, 1992:113, 125). Analisis reliabilitas ujicoba angket kinerja guru, angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, angket iklim sekolah, dan angket motivasi kerja dilakukan dengan bantuan komputer program *excel* rumus *Alpha-Cronbach*, diperoleh koefisien berikut:

- 1) Koefisien keterandalan angket variabel kinerja guru 0.967182.
- 2) Koefisien keterandalan angket variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah 0.974634.
- 3) Koefisien keterandaan angket variabel iklim sekolah 0.977941.
- 4) Koefisien keterandalan angket variabel motivasi kerja 0.968419.

Data hasil analisis reliabilitas angket kinerja guru, angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, angket iklim sekolah, dan angket motivasi kerja, pada lampiran nomor 29 s.d 32.

Setelah hasil ujicoba angket penelitian dianalisis, diperoleh butir-butir pernyataan angket yang valid dan reliabel, dikonsultasikan dengan Promotor dan Co – Promotor untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Butir-butir

pernyataan: angket kinerja guru, angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, angket iklim sekolah dan angket motivasi kerja yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dijadikan sebagai instrumen penelitian. Validasi persetujuan Promotor dan Co – Promotor terhadap instrumen penelitian yang memenuhi syarat validitas, dan reliabilitas sebagai alat pengumpulan data dan persetujuan penelitian, pada lampiran nomor 37 s.d 39, instrumen penelitian terlampir nomor 40 s.d 43, dan persetujuan penelitian dari Promotor dan Co – Promotor, pada lampiran nomor 44.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket terhadap guru sampel penelitian. Langkah-langkah pengumpulan data, adalah (1) mengurus surat izin penelitian dari Program Pascasarja Universitas Negeri Padang, (terlampir nomor 45 s.d 47); (2) menemui Kepala Seksi Madrasah Kemenag Provinsi Sumatera Selatan (surat izin yang lama masih berlaku, terlampir nomor 3a); (3) menemui Kepala MAN 1, 2, 3 Palembang; (4) masing-masing Kepala MAN 1, 2, 3 Palembang mengkoordinasikan dengan masing-masing Wakil Kepala Bidang Kurikulum untuk menentukan waktu dan tempat bertemu guru sampel penelitian; (5) Peneliti bersama Wakil Kepala Bidang Kurikulum menemui guru sampel penelitian; (6) Wakil Kepala MAN Bidang Kurikulum memberikan pengantar, pengarahan, dan penjelasan kepada guru sampel penelitian di ruang guru; (7) Peneliti menjelaskan angket yang akan diisi guru sampel penelitian; (8) Peneliti memohon kepada guru yang menjadi sampel

penelitian untuk mengisi angket di ruang guru pada jam istirahat atau jam yang tidak masuk kelas dan mengembalikannya bila selesai diisi. Instrumen penelitian yang diajukan kepada guru sampel penelitian, pada lampiran nomor 40 s.d 43. Persetujuan penelitian dari Promotor, Co – Promotor, dan izin penelitian dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, terlampir nomor 44 s.d 47. Pengumpulan data: 03 s.d 11 Agustus 2016, lihat lampiran no. 48.

Metode pendukung digunakan studi dokumentasi, observasi, dan wawancara. Jenis dokumen yang dipelajari, adalah perangkat pembelajaran, hasil supervisi semester ganjil, roster kehadiran, peraturan dan kriteria kelulusan minimal mata pelajaran, nilai ujian nasional, struktur madrasah dan uraian tugas, penetapan guru yang mendapat tugas tambahan, dan uraian tugas, profil madrasah, laporan penerimaan siswa baru, laporan kegiatan orientasi sekolah bagi siswa baru, jumlah: buku, judul, eksamplar, peminjam setiap hari, pengunjung setiap hari, jumlah pelanggaran tata tertib siswa setiap minggu, tata tertib siswa, buku agenda/notulen rapat, data kenaikan kelas, dan jadual belajar. Studi dokumentasi pada 08, 09 November dan 01, 02, 17, 19 Desember 2016.

Metode pendukung observasi digunakan untuk merekam pelaksanaan proses pembelajaran, mengikuti rapat, mengunjungi perpustakaan saat jam istirahat pertama dan kedua, menunaikan ibadah shalat zuhur, kegiatan dan keadaan guru di ruang guru, kegiatan staf di ruang administrasi dan kegiatan-kegiatan lain yang terkait dengan penelitian. Jenis session yang diamati, adalah saat masuk sekolah, menjelang masuk sekolah, saat masuk kelas, belajar dalam kelas, jam istirahat pertama dan kedua, saat pulang keluar dari kelas dan keluar dari sekolah,

pelaksanaan ujian semester ganjil, dan staf bekerja. Observasi pada 03 s.d 11 Agustus dan 06, 07, 09, 10, 14, 15 Desember 2016.

Metode pendukung wawancara dipergunakan untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian terutama butir angket yang perlu penjelasan. Wawancara dilakukan terhadap terhadap 3 (tiga) wakil kepala madrasah bidang kurikulum, 3 (tiga) wakil kepala madrasah bidang kesiswaan, 1 (satu) wakil kepala madrasah bidang humas dan litbang, 13 (tiga belas) guru, 2 (dua) kepala urusan tata usaha, 2 (dua) kepala perpustakaan, 2 (dua) koordinator bimbingan konsling, dan 3 (tiga) supervisor. Wawancara pada 10, 11, 12 November dan 03, 05, 21, 22 Desember 2016 di ruang kerja masing-masing dan supervisor di rumahnya masing-masing, lihat lampiran nomor 53.

F. Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis jalur, untuk menguji masing-masing hipotesis. Sebelum analisis jalur digunakan, dilakukan analisis deskriptif, pengujian normalitas, homogenitas dan linieritas. Data kinerja guru, data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, data iklim sekolah dan data motivasi kerja yang dianalisis, terlampir nomor 49 s.d 52.

Pengujian normalitas, homogenitas, linieritas, perhitungan statistika dasar, dan hipotesis menggunakan bantuan komputer aplikasi program *SPSS for Windows Versi 16,00* dan petunjuk aplikasinya dari buku Laboratorium Komputer Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, (t.th.), Wijaya (2001, 2003), buku Statistik oleh Riduwan dan Sunarto (2012), Syofian Siregar (2014), Agus

Irianto (210), dan Sugiyono (2004). Data yang diperoleh dari studi dokumentasi, observasi dan wawancara ditulis, dipilah-pilah, diseleksi yang perlu, dan sesuai dengan penelitian.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan distribusi frekuensi variabel dan menentukan tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel, data terlampir nomor 54. Tingkat ketercapaian responden pada masing-masing variabel diketahui melalui rumus: Tingkat Pencapaian Skor = Skor perolehan : Skor ideal x 100% (Sugiyono, 2012:425-428) untuk menggambarkan capaian responden secara kuantitatif pada setiap variabel penelitian. Kriteria interpretasi skor angket penelitian digunakan klasifikasi oleh Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2012:22), Riduwan (2012:15), Riduwan dan Sunarto (2012:23), pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Kriteria Interpretasi Skor Angket Penelitian

Angka Persentase	Kategori
0% – 20%	Sangat Lemah
21% - 40%	Lemah
41% – 60%	Cukup
61% – 80%	Kuat
81% - 100%	Sangat Kuat

Data yang diperoleh, adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif, dimana responden menjawab salah satu dari jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Bentuk *rating scale* fleksibel, tidak terbatas untuk pengukuran sikap saja (Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2012:26-27).

Penelitian ini mengukur persepsi responden terhadap kinerja guru, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja.

2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk memeriksa dan mengetahui data populasi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui apakah pemakaian teknik analisis jalur cocok dipergunakan untuk data penelitian yang telah dikumpulkan. Uji kenormalan sebaran data menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Hipotesis yang diuji:

Ho: Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

Ha: Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria uji: Jika hasil uji tidak signifikan α 0.05, maka kenormalan dipenuhi sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika hasil uji signifikan α 0.05, maka kenormalan tidak dipenuhi sampel bukan berasal populasi yang berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* α 0.05 1, adalah $1.36/\sqrt{n} = 9.11$ (Wijaya, 2003:146). Hasil uji normalitas, pada lampiran nomor 55.

3. Uji Homogenitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk membuktikan apakah perbedaan variasi untuk setiap variabel penelitian berpengaruh terhadap hasil-hasil penelitian. Pengujian hipotesis digunakan *Levene Statistic*. Hipotesis yang diajukan:

Ho: Variasi pada kelompok sama (homogen).

Ha : Variasi pada tiap kelompok tidak sama (tidak homogen).

Kriteria pengujian: Jika hasil uji tidak signifikan $\alpha = 0.05$, maka kehomogenan dipenuhi sampel berasal dari populasi yang homogen. Jika hasil uji signifikan $\alpha = 0.05$, maka kehomogenan tidak dipenuhi sampel bukan berasal dari populasi yang tidak sama. Taraf signifikansi, *Uji Levene* kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil *Uji Barlett*: $b_k (0.05:n) = 0.9754$ (Wijaya, 2001:38-39,148). Hasil uji homogenitas, pada lampiran nomor 55.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam penerapan regresi linier. Hipotesis yang diajukan:

Ho: Data kelompok A dengan kelompok B tidak berpola linier.

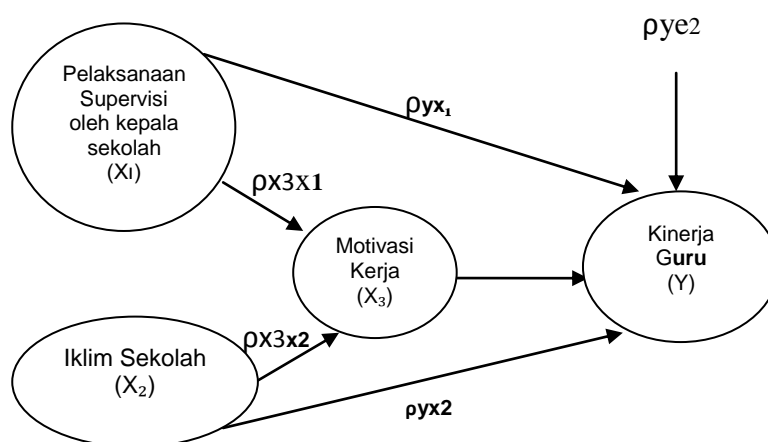
Ha: Data kelompok A dengan kelompok B berpola linier.

Kriteria pengujian signifikansi: Jika F hitung \leq F tabel, Ho diterima. Jika F hitung $>$ F tabel, Ho ditolak. Membandingkan F hitung dan F tabel, dan membuat keputusan apakah Ha atau Ho yang diterima. Hasil uji linieritas terlampiran nomor 55.

5. Analisis Jalur

Pengujian ini dilakukan untuk: menganalisis pola hubungan antar variabel, mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen* dengan pola hubungan sebab akibat, penjelasan kualitatif, mengetahui faktor determinan, penelusuran mekanisme (jalur atau lintasan) pengaruh, dan pengujian model baik untuk uji keajegan konsep yang sudah

ada atau uji pengembangan konsep baru. Pengaruh yang dianalisis, adalah tunggal atau ganda, jenis data yang dianalisis, adalah skala dan data dinyatakan dalam satuan baku atau z score, dan pada dasarnya analisis jalur ini hampir sama dengan analisis korelasi dan regresi, tetapi dengan sistem aliran kausal satu arah, variabel endogen (Y) minimal dalam skala interval (Riduwan dan Sunarto, 2012:139-144). Analisis jalur ini untuk menganalisis diagram jalur penelitian, pada Gambar 5 berikut.



Gambar 5.

Diagram Jalur Hubungan Kausal X1, X2 terhadap X3, dan X1, X2, X3 terhadap Y

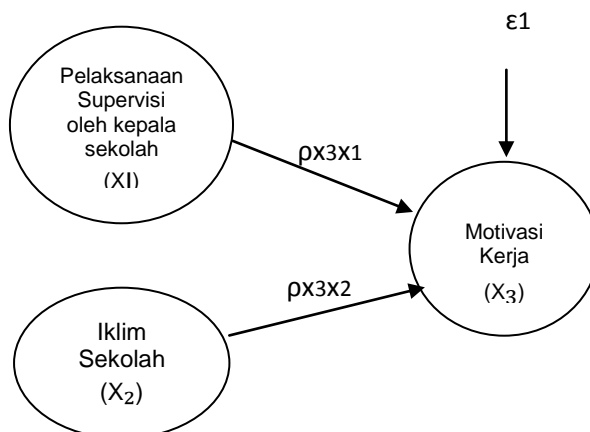
Persamaan struktur untuk diagram jalur di atas adalah berikut.

$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \rho_{x_3\epsilon_1}$$

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \rho_{y\epsilon_2}$$

Selanjutnya diagram di atas dipecah menjadi sub struktur sehingga struktur analisis jalurnya pada Gambar 6 dan 7 berikut.

Sub Struktur 1

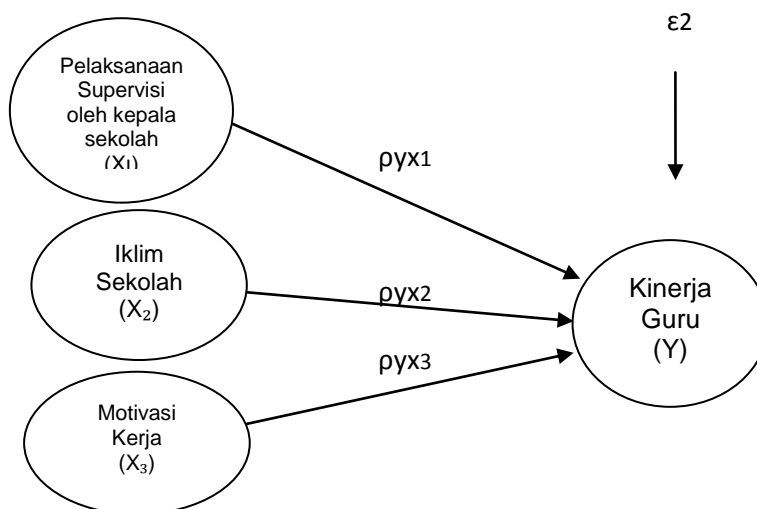


Gambar 6. Sub-Struktur 1 Hubungan Struktur X1 dan X2 terhadap X3

Variabel endogen (X3), variabel eksogen (X1) dan X2.

$$\text{Persamaan Sub-Struktur 1: } X_3 = \rho_{X3X1} X_1 + \rho_{X3X2} X_2 + \rho_{X3}\epsilon_1.$$

a. Sub Struktur 2



Gambar 7. Sub-Struktur 2. Hubungan Struktur X1, X2, X3 terhadap Y

Variabel endogen Y, variabel eksogen X1, X2, X3.

$$\text{Persamaan Sub-Struktur 2: } Y = \rho_{YX1} X_1 + \rho_{YX2} X_2 + \rho_{YX3} X_3 + \rho_{Y}\epsilon_2.$$

6. Uji Hipotesis

Teknik analisis jalur ini digunakan untuk menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal X_1 , X_2 terhadap X_3 , dan X_1 , X_2 ; X_3 terhadap Y . Menguji besarnya pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien jalur X_1 , X_2 terhadap Y , dan X_1 , X_2 terhadap Y melalui X_3 . Langkah-langkah yang ditempuh dalam uji analisis jalur untuk menemukan koefisiennya, adalah (1) merumuskan hipotesis (2) menghitung koefisien jalur; (3) pengujian secara simultan (keseluruhan), dan (4) menghitung koefisien jalur secara individual. Untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, dibandingkan antara nilai probabilitas α 0,05 dengan nilai *Sig.* dengan dasar pengambilan keputusan: Jika nilai probabilitas α 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas α 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \geq Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil pengujian hipotesis, pada lampiran nomor 56.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Data penelitian terdiri atas empat variabel, yaitu kinerja guru (Y), pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1), iklim sekolah (X2) dan motivasi kerja (X3). Deskripsi data berikut.

A. Deskripsi Variabel Penelitian

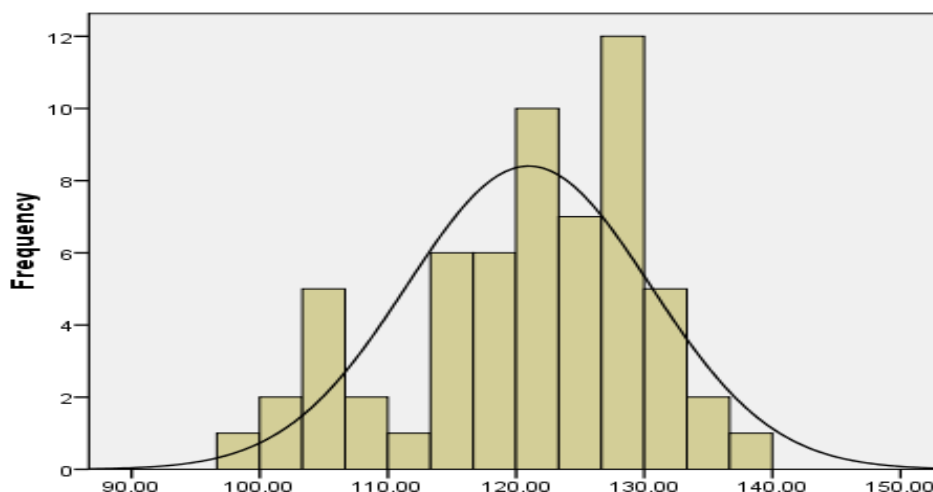
1. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Data variabel kinerja guru (Y) terkumpul melalui angket 31 butir pernyataan skor ideal 155, skor terendah 31 dan jumlah skor ideal 9.300. Diperoleh jumlah skor 7.259, skor maksimum 140, skor minimum 97, *mean* 120,9833, *median* 122,5000 *mode* 122,00 *standar deviasi* 9,49307. Harga selisih skor rata-rata, mode, dan median tidak melebihi satu simpangan baku, yang berarti distribusi skor variabel kinerja guru cenderung normal. Hasil perhitungan statistika dasar, pada lampiran nomor 54.

Gambaran distribusi frekuensi skor kinerja guru, pada Tabel 5 dan Gambar 8 berikut.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
97 - 103	3	5	3	5
104 - 110	7	11,67	10	16,67
111 - 117	9	15	19	31,67
118 - 124	16	26,66	35	58,33
125 - 131	20	33,33	55	91,67
132 - 138	4	6,67	59	98,33
139 - 140	1	1,67	60	100
Jumlah	60	100		



Gambar 8. Histogram Kinerja Guru

Tabel 5 dan Gambar 8 di atas menunjukkan 26,66% skor kinerja guru berada pada klas interval skor rata-rata, 41,67% berada di atas skor rata-rata, dan 31,67% di bawah skor rata-rata. Kelihatan sebagian besar skor kinerja guru berada di atas skor rata-rata.

Data respon angket kinerja guru diperoleh bahwa rata-rata skor kemampuan: merencanakan pembelajaran 82,22%, melaksanakan kegiatan pendahuluan pembelajaran 75,67%, melaksanakan kegiatan inti pembelajaran 80,22%, mengelola kelas 77,95%, mengevaluasi pembelajaran 71,83%, melaksanakan kegiatan penutup pembelajaran 73,33%, rata-rata skor kinerja guru 78,05% tergolong kuat (baik), rincian data kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang, pada Tabel 6 berikut, dan data hasil angket variabel kinerja guru, terlampir nomor 49.

10	Saya menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa yang lebih baik.	0	1	10	33	16	60	300	244	4,07	81,33	Sangat Kuat
11	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa dengan baik.	0	0	11	33	16	60	300	245	4,08	81,67	Sangat Kuat
12	Saya memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran dengan berbagai pendekatan.	0	1	11	24	24	60	300	251	4,18	83,67	Sangat Kuat
13	Menurut saya, mengaitkan materi ajar yang baru dengan materi lain yang mudah dipahami siswa, akan menyulitkan saya.	2	2	14	23	19	60	300	235	3,92	78,33	Kuat
14	Menurut saya, memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa, akan merepotkan saya.	2	1	8	29	20	60	300	244	4,07	81,33	Sangat Kuat
15	Menurut saya, menggunakan penguatan dalam proses pembelajaran, akan menyusahkan saya.	0	3	9	32	16	60	300	241	4,02	80,33	Kuat
16	Menurut saya, mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa, mengganggu persiapan saya mengajar jam berikutnya.	0	2	9	34	15	60	300	242	4,03	80,67	Kuat
17	Menurut saya, memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung, hanya akan menyusahkan saya.	0	1	17	28	14	60	300	235	3,92	78,33	Kuat
18	Menurut saya, memonitor efektivitas pembelajaran, bukan tugas saya.	0	2	16	33	9	60	300	229	3,82	76,33	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator kegiatan inti pembelajaran	4	13	105	269	149	540	2.700	2.166	36,1	80,22	Kuat
III	Mengelola kelas											
19	Saya mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai dengan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan mereka di dalam kelas.	0	0	11	41	8	60	300	237	3,95	79	Kuat
20	Saya mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami siswa.	0	0	15	38	7	60	300	232	3,87	77,33	Kuat
21	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa agar pemahaman mereka optimal.	0	0	15	41	4	60	300	229	3,82	76,33	Kuat
22	Menurut saya, menggunakan pertanyaan untuk mengetahui	0	2	19	33	6	60	300	223	3,72	74,33	Kuat

	pemahaman siswa, mengurangi waktu mengajar saya.											
23	Menurut saya, memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa interupsi kecuali untuk mengklarifikasinya, menambah kesibukan saya.	0	1	23	31	5	60	300	220	3,67	73,33	Kuat
24	Menurut saya, menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran tanpa mepermalukannya, hanya bila memungkinkan waktunya bagi saya.	0	0	2	18	40	60	300	278	4,63	92,67	Sangat Kuat
25	Menurut saya, memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahamannya, tidak mungkin bagi saya.	0	1	25	29	5	60	300	218	3,63	72,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator mengelola kelas	0	4	110	231	75	420	2.100	1.637	27,28	77,95	Kuat
IV	Mengevaluasi pembelajaran											
26	Saya menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa.	0	0	23	33	4	60	300	221	3,68	73,67	Kuat
27	Saya menggunakan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran berikutnya.	0	1	23	33	3	60	300	218	3,63	72,67	Kuat
28	Saya melakukan penilaian secara terprogram.	0	0	24	35	1	60	300	217	3,62	72,33	Kuat
29	Menurut saya, membuat pedoman penskoran soal, jika saya perlukan.	1	1	31	25	2	60	300	206	3,43	68,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator mengevaluasi pembelajaran	1	2	101	126	10	240	1.200	862	14,37	71,83	Kuat
C	Kegiatan penutup pembelajaran											
30	Saya menindaklanjuti kegiatan proses pembelajaran, dengan menyampaikan materi yang akan disampaikan pertemuan berikutnya.	0	1	22	33	4	60	300	220	3,67	73,33	Kuat
31	Menurut saya, mengakhiri proses pembelajaran dengan tepat waktu, apabila pimpinan ada di madrasah.	0	1	29	26	4	60	300	213	3,55	71	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator kegiatan penutup pembelajaran	0	2	51	59	8	120	600	433	7,22	72,17	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator kinerja guru	7	24	499	943	387	1.860	9.300	7.259	120,98	78,05	Kuat

Tabel 6 di atas menunjukkan kemampuan guru merencanakan pembelajaran: mengkaji hubungan konsep dalam standar kompetensi secara seksama, menela'ah keterkaitan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang akan diajarkan, mengembangkan indikator pencapaian materi yang terukur, merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas, kategori sangat kuat. Perlu peningkatan kemampuan menetapkan penilaian dengan berbagai teknik dan mengorganisasi materi ajar secara sistematis. Kemampuan melaksanakan pembelajaran sejak segmen pendahuluan, inti, menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa, melaksanakan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa dan memicu keterlibatan aktif siswa dalam pembelajaran dengan berbagai pendekatan, kategori kuat. Perlu peningkatan kemampuan: mengaitkan materi ajar yang baru dengan materi lain yang mudah dipahami siswa, menggunakan penguatan dalam proses pembelajaran, mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami siswa, memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung, memonitor efektivitas pembelajaran. Kemampuan mengelola kelas, yaitu: mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai kegiatan belajar yang dilaksanakan di kelas, mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami siswa, menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa agar pemahaman mereka optimal. Perlu peningkatan kemampuan menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa, memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa intrupsi kecuali mengklarifikasi, menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran

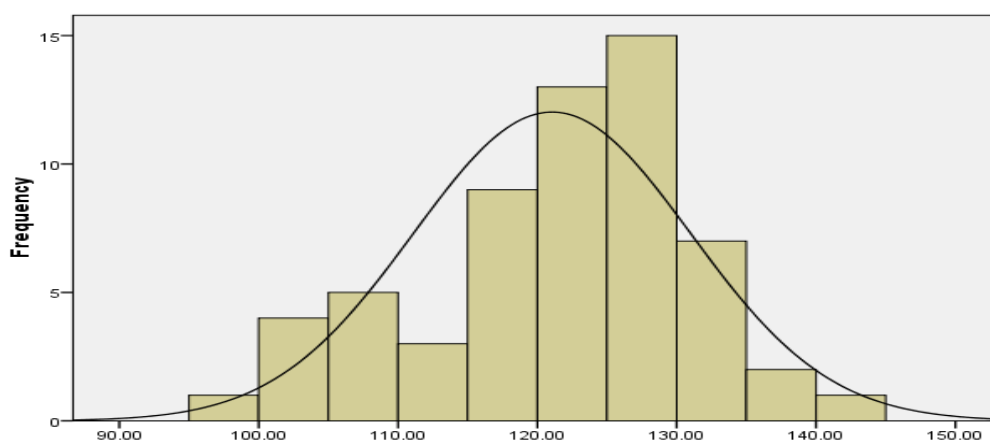
tanpa memermalukan, memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahaman, pengembangan kurikulum, pendekatan, strategi, dan metode pembelajaran. Kemampuan mengevaluasi, yaitu: menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa, menggunakan penilaian untuk perbaikan pembelajaran, membuat pedoman penskoran, kategori kuat. Perlu peningkatan kemampuan menyusun instrumen penilaian. Kemampuan kegiatan penutup pembelajaran, yaitu refleksi, rangkuman, ringkasan, simpulan, kuis, kategori kuat. Secara keseluruhan kinerja guru, kategori kuat. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pelatihan.

2. Deskripsi Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1)

Angket variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah 36 butir maka skor ideal 180, skor terendah 36 dan jumlah skor ideal 10.800. Hasil jawaban responden diperoleh jumlah skor 7.263, tertinggi 143, terendah 96. Hasil pengolahan data diperoleh *mean* 121,0500, *median* 123, *mode* 123, *standar deviasi* 9,95315. Harga selisih skor rata-rata, median, mode tidak melebihi satu simpangan baku, berarti distribusi skor variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah cenderung normal. Hasil perhitungan statistika dasar, pada lampiran nomor 54. Distribusi frekuensi skor pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, pada Tabel 7 dan Gambar 9 berikut.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
96 – 102	2	3,33	2	3,33
103 – 109	8	13,33	10	16,67
110 – 116	6	10	16	26,67
117 – 123	16	26,67	32	53,33
124 – 150	19	31,67	51	85
131 – 137	7	11,67	58	96,67
138 - 143	2	3,33	60	100
Jumlah	60	100		



Gambar 9. Histogram Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Tabel 7 dan Gambar 9 di atas memperlihatkan 26,67% skor pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berada pada klas interval skor rata-rata, 46,67% skor pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah di atas klas interval skor rata-rata dan 26,66% berada di bawah skor rata-rata. Ini berarti bahwa sebagian skor pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berada di atas skor rata-rata.

Rata-rata skor pelaksanaan: makna dan tujuan supervisi 65,5%, prinsip dan fungsi supervisi 64,67%, peranan dan objek supervisi 65,72%, proses supervisi 68%, pentingnya supervisi 69,72%, pendekatan dan teknik supervisi 69,89%, rata-rata total 67,25%, kategori kuat. Rincian data pada Tabel 8, dan data hasil angket pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, terlampir nomor 50.

Tabel 8. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket, Skala. Pilihan Jawaban, Jumlah Jawaban, Sampel Penelitian, Skor, Tingkat dan Kategori Ketercapaian Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

No	Butir Pernyataan Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	Skla, Pilihan Jawaban dan Jumlah Menjawab					n	Skor			%TK	Kategori
		1	2	3	4	5		Ideal	Riil	Rata-rata		
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju						
I	Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi											
1	Kepala Madrasah menyampaikan hasil penilaian kinerja guru setiap akhir tahun.	0	3	42	15	0	60	300	192	3,2	64	Kuat
2	Kepala Madrasah mendatangkan nara sumber untuk pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran agar optimal proses pembelajaran siswa.	0	1	37	20	2	60	300	203	3,38	67,67	Kuat
3	Kepala Madrasah melakukan proses pembimbingan kepada semua guru untuk lebih mengoptimalkan pembelajaran siswa.	0	2	47	11	0	60	300	189	3,15	63	Kuat
4	Kepala Madrasah tidak memiliki waktu untuk membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya dalam membelajarkan siswa.	0	4	37	18	1	60	300	196	3,27	65,33	Kuat
5	Kepala Madrasah belum mengembangkan kurikulum dengan memfasilitasi penyusunan perangkat pembelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	0	5	33	20	2	60	300	199	3,32	66,33	Kuat
6	Kepala Madrasah belum memikirkan untuk memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran.	0	1	39	19	1	60	300	200	3,33	66,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan makna dan tujuan supervisi	0	16	235	103	6	360	1.800	1.179	19,65	65,5	Kuat
II	Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi											
7	Kepala Madrasah melakukan pembinaan terhadap pertumbuhan guru berdasarkan fakta yang diperoleh dari proses pembelajaran.	0	3	44	12	1	60	300	191	3,18	63,67	Kuat
8	Kepala Madrasah mengembangkan kebersamaan melalui interaksi koligial antar sejawat sehingga situasi nyaman.	0	4	41	14	1	60	300	192	3,2	64	Kuat
9	Kepala Madrasah meningkatkan kemampuan mengajar untuk mengoptimalkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.	0	2	40	18	0	60	300	196	3,27	65,63	Kuat
10	Kepala Madrasah belum menumbuhkan kreativitas guru agar berkembang sesuai dengan tipe pembelajarannya masing-masing.	1	4	38	15	2	60	300	193	3,22	64,33	Kuat
11	Kepala Madrasah belum pernah melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang meningkatkan kualitas pembelajaran.	0	1	44	14	1	60	300	195	3,25	65	Kuat

12	Kepala Madrasah belum optimal melakukan koordinasi semua kegiatan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.	0	3	39	16	2	60	300	197	3,28	65,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi	1	17	246	89	7	360	1.800	1.164	19,4	64,67	Kuat
III	Pelaksanaan peranan dan objek supervisi											
13	Kepala Madrasah mengkoordinasi tugas-tugas para guru dalam menyusun program belajar-mengajar.	0	2	39	16	3	60	300	200	3,33	66,67	Kuat
14	Kepala Madrasah memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual.	0	7	38	13	2	60	300	190	3,17	63,33	Kuat
15	Kepala Madrasah membantu guru menilai kurikulum yang sedang berjalan.	0	4	41	13	2	60	300	197	3,22	64,33	Kuat
16	Kepala Madrasah tidak memfasilitasi pelatihan peningkatan proses pembelajaran bagi guru di luar madrasah agar pembelajaran lebih efektif.	0	4	37	15	4	60	300	199	3,32	66,63	Kuat
17	Kepala Madrasah tidak menginstruksikan agar indikator pencapaian materi efektif.	0	3	36	18	3	60	300	201	3,35	67	Kuat
18	Kepala Madrasah tidak mengembangkan kurikulum melalui pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran.	0	5	34	17	4	60	300	200	3,33	66,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan peranan dan objek supervisi	0	25	225	92	18	360	1.800	1.183	19,72	65,72	Kuat
IV	Pelaksanaan proses supervisi											
19	Kepala Madrasah menetapkan program supervisi dalam rapat bersama guru sebelum hari pertama mulai belajar.	0	1	38	19	2	60	300	202	3,37	67,33	Kuat
20	Kepala Madrasah menetapkan program supervisi administrasi dalam rapat bersama staf setiap awal semester.	0	2	34	22	1	60	300	203	3,38	67,67	Kuat
21	Kepala Madrasah melaksanakan program pelatihan metode pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan pembelajaran.	0	2	32	23	3	60	300	207	3,45	69	Kuat
22	Kepala Madrasah belum melengkapi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang relevan dengan peningkatan prestasi belajar siswa.	0	4	31	20	5	60	300	206	3,43	68,67	Kuat
23	Kepala Madrasah tidak memantau pelaksanaan proses pembelajaran.	0	3	36	19	2	60	300	200	3,33	66,67	Kuat
24	Kepala Madrasah secara berkala tidak memberikan konsultasi pengembangan profesional guru.	0	1	32	27	0	60	300	206	3,43	68,47	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan proses supervisi	0	13	203	131	13	360	1.800	1.224	20,4	68	Kuat
V	Pelaksanaan pentingnya supervisi											
25	Kepala Madrasah menstimulasi guru agar mengarahkan pertumbuhan belajar siswa.	0	2	28	28	2	60	300	210	3,5	70	Kuat

26	Kepala Madrasah menolong guru agar berusaha berkembang dalam menjalankan tugas pokoknya.	0	2	34	22	2	60	300	204	3,4	68	Kuat
27	Kepala Madrasah mendorong guru agar lebih memahami masalah belajar siswa.	0	1	31	26	2	60	300	209	3,48	69,67	Kuat
28	Kepala Madrasah tidak mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran secara demokratis di kelas.	0	2	30	26	2	60	300	208	3,47	69,33	Kuat
29	Kepala Madrasah tidak menerapkan kepemimpinan yang manusiawi untuk mencapai prestasi belajar siswa yang lebih baik.	0	1	29	26	4	60	300	213	3,55	71	Kuat
30	Kepala Madrasah tidak memahami pentingnya guru dapat memastikan siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi.	0	0	35	19	6	60	300	211	3,52	70,33	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan pentingnya supervisi	0	8	187	147	18	360	1.800	1.255	20,92	69,72	Kuat
VI	Pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi											
31	Kepala Madrasah memperbaiki penampilan mengajar para guru melalui pelatihan.	0	2	27	29	2	60	300	211	3,52	70,33	Kuat
32	Kepala Madrasah mendatangkan nara sumber yang profesional untuk membantu guru menentukan butir-butir materi pelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	0	1	33	26	0	60	300	205	3,42	68,33	Kuat
33	Kepala Madrasah membantu guru untuk melakukan perbaikan proses belajar mengajar di kelas dengan banyak mendengarkan yang disampaikan oleh guru.	0	0	31	28	1	60	300	210	3,5	70	Kuat
34	Kepala Madrasah tidak mengembangkan kerjasama professional guru yang mengajar mata pelajaran sama dengan membentuk kelompok guru.	0	0	31	26	3	60	300	212	3,53	70,67	Kuat
35	Kepala Madrasah tidak melakukan kunjungan singkat (5 – 10 menit) ke dalam kelas.	0	2	28	29	1	60	300	209	3,48	66,67	Kuat
36	Kepala Madrasah tidak melakukan pembinaan proses penilaian pembelajaran secara musyawarah.	0	0	30	29	1	60	300	211	3,52	70,33	Kuat
Jml	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi	0	5	180	167	8	360	1.800	1.258	20,97	69,89	Kuat
Ttl	Keseluruhan capaian respon indikator pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah	1	84	1,276	729	70	2.160	10.800	7.263	121,05	67,25	Kuat

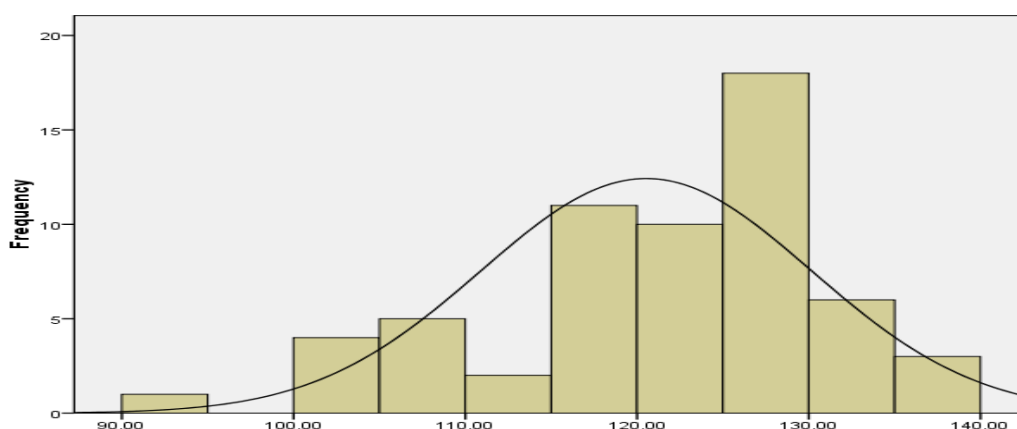
Tabel 8 di atas memperlihatkan pelaksanaan makna, tujuan, prinsip, fungsi, peranan, objek, proses, pendekatan, teknik, dan pentingnya supervisi, kategori kuat. Penetapan dan pelaksanaan program supervisi: kunjungan kelas, administrasi, pelatihan, optimalisasi kegiatan pembelajaran, pemantauan pelaksanaan pembelajaran, bantuan pengembangan profesional, stimulasi mengarahkan pertumbuhan belajar, menolong guru berkembang menjalankan tugas pokok, mendorong guru memahami masalah belajar, mendorong pembelajaran yang mendidik, menerapkan kepemimpinan guru yakin dapat memenuhi kebutuhan belajar, memastikan siswa berprestasi akademik dan non akademik, perbaikan penampilan mengajar, mendatangkan nara sumber, banyak mendengarkan masalah yang disampaikan guru, pengembangan kerjasama profesional, dan penilaian pembelajaran, kategori kuat. Perlu tindak lanjut hasil supervisi, peningkatan pembinaan guru menggunakan pengetahuan dan optimal pembelajaran.

3. Deskripsi Variabel Iklim Sekolah (X2)

Angket variabel iklim sekolah 33 butir pernyataan, skor ideal 165, skor terendah 33. Jumlah jawaban responden diperoleh 7.232, skor tertinggi 139, terendah 94. Hasil pengolahan data diperoleh skor *mean* 120,5333, *median* 122,5000, *mode* 126, *standar deviasi* 9,63128. Harga selisih skor rata-rata, median, mode tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel iklim sekolah cenderung normal. Distribusi frekuensi skor iklim sekolah, pada Tabel 9 dan Gambar 10 berikut.

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
94 – 100	1	1,67	1	1,67
101 – 107	8	13,33	9	15
108 – 114	3	5	12	20
115 – 121	15	25	27	45
122 – 128	22	36,67	49	81,67
129 – 135	9	15	58	96,67
136 - 139	2	3,33	60	100
Jumlah	60	100		



Gambar 10. Histogram Iklim Sekolah

Tabel 9 dan Gambar 10 di atas kelihatan bahwa 25% skor iklim sekolah berada pada klas interval skor rata-rata, 55% skor iklim sekolah di atas klas interval skor rata-rata, dan 20% berada di bawah klas interval skor rata-rata. Hasil perhitungan statistika dasar, pada lampiran nomor 54.

Rata-rata skor iklim sekolah: saling mendukung 74,07%, keterbukaan 72,13%, keakraban 74,72%, keterlibatan kegiatan sekolah 71,5%, menghargai 74,78%, kesejawatan 70,6%. Rata-rata skor keseluruhan iklim sekolah 73,05%, kategori kuat. Rincian data iklim sekolah, pada Tabel 10. Data hasil angket iklim sekolah terlampir nomor 51.

Tabel 10. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket Iklim Sekolah, Skala, Pilihan Jawaban, Jumlah Jawaban, Sampel Penelitian, Skor, Tingkat dan Kategori Ketercapaian Iklim Sekolah

No.	Butir Pernyataan Angket Iklim Sekolah	Skala, Pilihan Jawaban dan Jumlah Menjawab					n	Skor			%TK	Kategori
		1	2	3	4	5		Ideal	Riil	Rata-rata		
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju						
I	Saling mendukung											
1	Semua personil di madrasah ini menampilkan hubungan yang harmonis.	0	0	15	35	10	60	300	235	3,92	78,33	Kuat
2	Pergaulan pimpinan, guru, dan staf tidak menunjukkan diri lebih satu sama lainnya.	0	1	20	34	5	60	300	223	3,72	74,33	Kuat
3	Guru dan staf kurang kerjasama dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan.	1	0	22	31	6	60	300	221	3,68	73,67	Kuat
4	Apabila ada diantara guru dan staf yang mengalami masalah, mereka enggan saling bantu membantu satu sama lainnya.	1	1	24	28	6	60	300	217	3,62	72,33	Kuat
5	Hampir semua personil di madrasah ini apriori terhadap masalah-masalah yang dialami oleh personil lain.	1	2	22	31	4	60	300	215	3,58	71,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator saling mendukung	3	4	103	159	31	300	1.500	1.111	18,52	74,07	Kuat
II	Keterbukaan											
6	Kepala Madrasah yang berwenang sepenuhnya menentukan kelulusan tes penerimaan siswa baru.	0	1	32	24	3	60	300	209	3,48	69,67	Kuat
7	Kepala Madrasah memberikan kebebasan kerja kepada guru untuk mengatur kerjanya sendiri dengan pengawasan yang ketat.	0	1	29	24	6	60	300	215	3,58	71,67	Kuat
8	Kepala Madrasah belum menunjukkan kepemimpinan yang fasilitatif terhadap semua personil.	0	3	26	24	7	60	300	215	3,58	71,67	Kuat
9	Semua keputusan yang ditetapkan di madrasah ini melibatkan guru.	0	1	28	27	4	60	300	214	3,57	71,33	Kuat
10	Pimpinan, guru, dan staf di madrasah ini mau menerima kritik yang membangun.	0	0	19	33	8	60	300	229	3,82	76,33	Kuat

	Keseluruhan capaian respon indikator keterbukaan	0	6	134	132	28	300	1.500	1.082	18,03	72,13	Kuat
III	Keakraban											
11	Guru menunjukkan hubungan yang akrab dalam melaksanakan tugasnya.	0	1	19	29	11	60	300	230	3,83	76,67	Kuat
12	Di madrasah ini dalam setiap rapat terdapat suasana yang intim antara pimpinan, guru, dan staf.	0	0	20	31	9	60	300	229	3,82	76,33	Kuat
13	Apabila ada guru atau staf yang mengalami musibah, maka guru, dan staf lain secara sukarela memberikan bantuan.	0	0	18	28	14	60	300	236	3,93	78,67	Kuat
14	Di madrasah ini pimpinan, guru-guru, dan staf kurang menunjukkan sikap kekeluargaannya.	1	0	22	29	8	60	300	223	3,72	74,33	Kuat
15	Diantara guru ada yang enggan menggantikan jam mengajar guru yang berhalangan hadir, walaupun pada mata pelajaran yang sama.	0	1	32	23	4	60	300	210	3,5	70	Kuat
16	Apabila ada masalah yang dialami oleh siswa hingga mengganggu kegiatan belajarnya, ada guru yang merasa enggan untuk menolongnya.	0	1	29	22	8	60	300	217	3,62	72,33	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator keakraban	1	3	140	162	54	360	1.800	1.345	22,42	74,72	Kuat
IV	Keterlibatan											
17	Semua personil di madrasah ini menunjukkan partisipasi aktif dalam pelaksanaan pekerjaannya.	0	0	19	36	5	60	300	226	3,77	75,33	Kuat
18	Guru dan staf berusaha dengan mempertaruhkan kemampuan agar hasil kerjanya lebih baik.	0	0	21	32	7	60	300	226	3,77	75,33	Kuat
19	Semua personil senang hati memenuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan.	0	0	18	36	6	60	300	228	3,8	76	Kuat
20	Ada diantara pimpinan, guru, dan staf yang menunjukkan pelaksanaan tugas pokoknya bukan sebagai pekerjaan yang utama.	1	1	29	25	4	60	300	210	3,5	70	Kuat
21	Di madrasah ini ada diantara personal yang menunjukkan pekerjaan mereka kurang relevan dengan dirinya.	0	1	22	33	4	60	300	220	3,67	73,33	Kuat
22	Hampir semua personal menganggap tugas-tugas pokok	6	7	31	14	2	60	300	179	2,98	59,67	Kuat

	yang mereka laksanakan sebagai kerja rutinitas.											
	Keseluruhan capaian respon indikator keterlibatan	7	9	140	176	28	360	1.800	1.289	21,48	71,61	Kuat
V	Menghargai											
23	Kepala Madrasah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan studinya.	0	0	14	34	12	60	300	238	3,97	79,33	Kuat
24	Kepala Madrasah menghargai pendapat guru untuk optimalisasi pembelajaran.	0	0	19	32	9	60	300	230	3,83	76,67	Kuat
25	Semua personil menunjukkan perilaku yang saling hormat-menghormati.	0	0	12	35	13	60	300	241	4,02	89,33	Kuat
26	Ada diantara guru yang belum menyelesaikan perangkat pembelajarannya sebelum hari pertama mulai belajar.	0	3	37	18	2	60	300	199	3,32	66,33	Kuat
27	Ada diantara personal yang apriori terhadap tamu-tamu yang berkunjung ke madrasah ini.	0	2	26	28	4	60	300	214	3,57	71,33	Kuat
28	Belum semua guru memandang penting untuk peningkatan prestasi belajar siswa.	0	0	21	34	5	60	300	224	3,73	74,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator menghargai	0	5	129	181	45	360	1.800	1.346	22,43	74,78	Kuat
VI	Kesejawatan											
29	Guru senang berbagi pengalaman dalam mengatasi masalah-masalah pembelajaran.	0	0	17	38	5	60	300	228	3,8	76	Kuat
30	Guru menunjukkan tingkah laku dalam kedudukan yang setara satu sama lainnya.	0	0	13	44	3	60	300	230	3,83	76,67	Kuat
31	Ada diantara guru yang perlu ditingkatkan perannya sebagai fasilitator.	2	11	28	14	5	60	300	189	3,15	63	Kuat
32	Ada diantara guru yang menunjukkan diri belum patut dicontoh.	0	5	24	28	3	60	300	209	3,48	69,67	Kuat
33	Ada diantara guru yang harus dioptimalkan pengetahuan dan keterampilannya.	0	7	28	20	5	60	300	203	3,38	67,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator kesejawatan	2	23	110	144	21	300	1.500	1.059	17,65	70,6	Kuat
	Total capaian respon indikator iklim sekolah	13	50	756	954	207	1.980	9.900	7.232	120,53	73,05	Kuat

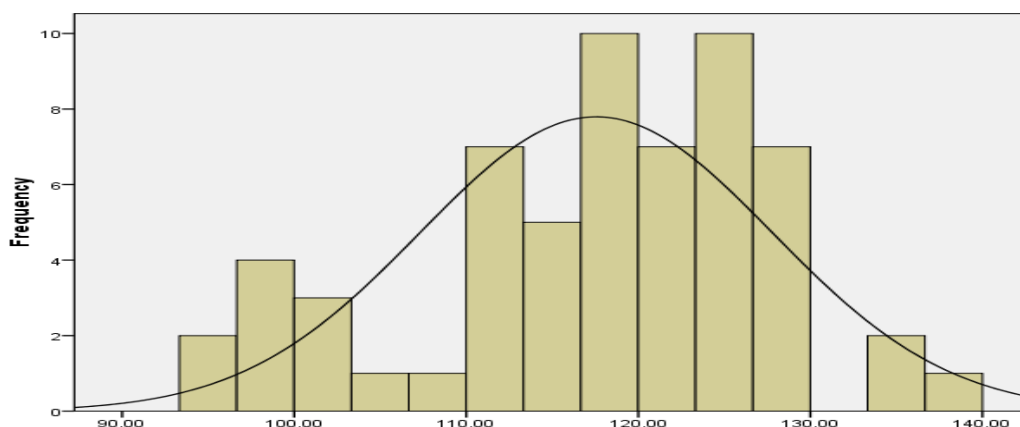
Tabel 10 di atas memperlihatkan iklim sekolah saling mendukung, ada: keharmonisan, pergaulan setara, dukungan, kerja sama, dan perhatian. Keterbukaan penerimaan dan penentuan kelulusan siswa baru, kebebasan kerja dengan aturan, kepemimpinan fasilitatif, proses penetapan keputusan, respons terhadap masukan, saran, kritik. Memperlihatkan keakraban hubungan, suasana, rapat, sukarela membantu, kekeluargaan, solusi guru yang tidak hadir, hubungan dengan siswa. Keterlibatan personil sekolah, ada: partisipasi, usaha hasil kerja lebih baik, mematuhi peraturan, relevansi pekerjaan, keterlibatan terhadap tugas pokok. Saling menghargai ditunjukkan kemudahan studi lanjut, menerima pendapat, saling menghormati, memuliakan tamu, usaha ketuntasan kriteria minimal mata pelajaran tercapai, remidi. Kesejawatan: senang berbagi pengalaman, fasilitator, tingkah laku setara satu sama lain.

4. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X3)

Angket variabel motivasi kerja 33 butir pernyataan, maka skor maksimum 165 dan skor minimum 33. Dari jawaban responden, diperoleh jumlah skor total 7.053, skor maksimum 138, dan skor minimum 95. Hasil pengolahan data diperoleh skor *mean* 117,5500, *median* 120,0000, *mode* 114, dan *standar deviasi* 10,23690. Selisih skor rata-rata, median, dan mode tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi skor variabel motivasi kerja cenderung normal. Distribusi frekuensi skor motivasi kerja, pada Tabel 11 dan Gambar 11 berikut.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
95 – 101	7	11,67	7	11,67
102 – 108	3	5	10	16,67
109 – 115	13	21,67	23	38,33
116 – 122	14	23,33	37	61,67
123 – 129	19	31,66	56	93,33
130 – 136	3	5	59	98,33
137 - 138	1	1,67	60	100
Jumlah	60	100		



Gambar 11. Histogram Motivasi Kerja

Tabel 11 dan Gambar 11 di atas 23,33% skor motivasi kerja berada pada klas interval skor rata-rata, 38,33% skor motivasi kerja di atas klas interval skor rata-rata, dan 38,34% berada di bawah skor klas interval rata-rata. Ini berarti bahwa skor motivasi kerja 38,33% berada di atas klas interval skor rata-rata. Hasil perhitungan statistika dasar, pada lampiran nomor 54.

Rata-rata skor motivasi kerja: berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan 68,08%, ketekunan melaksanakan pekerjaan 73,89%, keuletan melaksanakan pekerjaan 72,5%, menyukai pekerjaan 70,67%, kesungguhan melaksanakan pekerjaan 70,2%, tanggung jawab terhadap pekerjaan 70,89%. Rata-rata skor motivasi kerja 71,24%, tergolong kuat. Rincian data, pada Tabel 12, dan data hasil angket motivasi kerja terlampir nomor 52.

Tabel 12. Nomor Butir, Butir Pernyataan Angket, Skala, Pilihan Jawaban, Jumlah Menjawab, Sampel, Skor, Tingkat dan Kategori Ketercapaian, Motivasi Kerja

No	Butir Pernyataan Angket Motivasi Kerja	Skala, Pilihan Jawaban dan Jumlah Menjawab					n	Skor			%TK	Kategori
		1	2	3	4	5		Ideal	Riil	Rata-rata		
		Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Kurang setuju	Setuju	Sangat setuju						
I	Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan											
1	Saya bekerja keras agar prestasi lebih baik daripada teman-teman.	0	5	25	25	5	60	300	210	3,5	70	Kuat
2	Saya berusaha mencapai sukses mengajar, agar sukses mengajar saya menjadi panutan teman-teman.	0	6	23	25	6	60	300	211	3,52	70,33	Kuat
3	Saya berusaha menghindar dari tugas, walaupun tugas itu pekerjaan ringan.	1	2	18	23	16	60	300	231	3,85	77	Kuat
4	Saya menghindar dari persaingan dalam mengungguli prestasi teman sejawat	7	16	23	13	1	60	300	165	2,75	55	Cukup
	Keseluruhan capaian respon indikator berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan	8	29	89	86	28	240	1.200	817	13,62	68,08	Kuat
II	Ketekunan melaksanakan pekerjaan											
5	Saya bekerja konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas.	1	1	19	28	11	60	300	227	3,78	75,67	Kuat
6	Saya bekerja efektif tanpa pengawasan dari pihak manapun.	1	1	20	32	6	60	300	221	3,68	73,67	Kuat
7	Saya bekerja sesuai tugas untuk mencapai tujuan yang lebih baik.	0	1	18	33	8	60	300	228	3,8	76	Kuat
8	Saya mengabaikan perbaikan dalam pekerjaan untuk tujuan yang lebih baik.	1	3	19	30	7	60	300	219	3,65	73	Kuat
9	Saya abaikan bekerja berorientasi pada tujuan yang telah saya tetapkan.	1	3	21	31	4	60	300	214	3,57	71,33	Kuat
10	Saya abaikan disiplin melaksanakan pekerjaan dengan menepati waktu.	1	3	19	28	9	60	300	221	3,68	73,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator ketekunan melaksanakan pekerjaan	5	12	116	182	45	360	1.800	1.330	22,17	73,89	Kuat

III	Keuletan melaksanakan pekerjaan											
11	Saya memperbaiki kesalahan kerja tanpa perintah atasan.	1	0	18	34	7	60	300	226	3,77	75,33	Kuat
12	Saya merasa puas dengan kesempatan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	1	1	24	31	3	60	300	214	3,57	71,33	Kuat
13	Saya aktif bekerja untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan.	0	0	19	34	7	60	300	228	3,8	76	Kuat
14	Saya menghindari untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan sekolah, selain tugas pokok saya.	0	3	26	23	8	60	300	216	3,6	72	Kuat
15	Saya menghindari pertimbangan secara rasional untuk melaksanakan pekerjaan.	0	0	27	28	5	60	300	218	3,63	72,67	Kuat
16	Saya abaikan pertimbangan secara matang dalam menerima tantangan pekerjaan.	3	1	28	26	2	60	300	203	3,38	67,67	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator keuletan melaksanakan pekerjaan	5	5	142	176	32	360	1.800	1.305	21,75	72,5	Kuat
IV	Menyukai pekerjaan											
17	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang lebih menantang.	0	5	29	23	3	60	300	204	3,4	68	Kuat
18	Saya merasa bergairah dengan tugas-tugas rutin yang saya lakukan.	0	2	29	26	3	60	300	210	3,5	70	Kuat
19	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.	0	1	26	28	5	60	300	217	3,62	72,33	Kuat
20	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	0	4	25	29	2	60	300	209	3,48	69,67	Kuat
21	Saya merasa bosan dengan tugas-tugas rutin yang saya kerjakan.	0	4	24	25	7	60	300	215	3,58	71,67	Kuat
22	Saya tidak menikmati tugas-tugas yang sifatnya menuntut tanggung jawab peribadi.	0	1	29	22	8	60	300	217	3,62	72,33	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator menyukai pekerjaan	0	17	162	153	28	360	1.800	1.272	21,2	70,67	Kuat
V	Kesungguhan melaksanakan pekerjaan											
23	Saya mengabaikan tugas-tugas sebelum ada yang	0	3	27	25	5	60	300	212	3,53	70,67	Kuat

	menegur.											
24	Saya merasa belum berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik terhadap setiap masalah yang saya hadapi.	0	5	30	22	3	60	300	203	3,38	67,67	Kuat
25	Saya menetapkan tujuan yang jelas arah mencapainya.	0	2	28	27	3	60	300	211	3,52	70,33	Kuat
26	Saya bertanggung jawab atas semua tindakan yang saya lakukan.	0	2	25	27	6	60	300	217	3,62	72,33	Kuat
27	Akibat adanya penilaian kinerja, semangat kerja saya semakin tinggi.	2	0	28	26	4	60	300	210	3,5	70	Kuat
	Keseluruhan capaian respon indikator kesungguhan melaksanakan pekerjaan	2	12	138	127	21	300	1.500	1.053	17,55	70,2	Kuat
VI	Tanggung jawab terhadap pekerjaan											
28	Saya datang ke sekolah tepat pada waktunya.	0	2	26	26	6	60	300	216	3,6	72	Kuat
29	Saya hadir dalam kelas sesuai dengan jadual pelajaran yang saya asuh.	0	1	25	27	7	60	300	220	3,67	73,33	Kuat
30	Saya ikut serta secara aktif dalam berbagai kegiatan sekolah.	0	2	29	26	3	60	300	210	3,5	70	Kuat
31	Saya merasa belum efektif bekerja tanpa ada pengawasan dari atasan.	2	2	26	21	9	60	300	213	3,55	71	Kuat
32	Saya bekerja belum fokus kepada hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan.	2	2	26	25	5	60	300	209	3,48	69,67	Kuat
33	Saya merasa belum mengembalikan tugas-tugas belajar siswa secara rutin.	1	2	32	18	7	60	300	208	3,47	69,33	Kuat
Jml	Keseluruhan capaian respon indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan	5	11	164	143	37	360	1.800	1.276	21,27	70,89	Kuat
Total	Keseluruhan capaian respon indikator motivasi kerja	25	86	811	867	191	1.980	9.900	7.053	117,55	71,24	Kuat

Tabel 12 di atas, menunjukkan berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan oleh bekerja keras agar prestasi lebih baik, berusaha sukses mengajar, tidak menghindari tugas, menghindari persaingan, kategori kuat. Ketekunan melaksanakan pekerjaan, yaitu: konsisten pelaksanaan tugas, berusaha efektif, sesuai tugas, perbaikan pekerjaan, berorientasi tujuan, disiplin, kategori kuat. Keuletan melaksanakan pekerjaan: bersedia memperbaiki kesalahan kerja, puas dengan pekerjaan, aktif bekerja memenuhi standar, terlibat aktif dalam pekerjaan sekolah, rasional melaksanakan pekerjaan, matang dalam menerima tantangan pekerjaan, kategori kuat. Menyukai pekerjaan, yaitu: merasa senang terhadap pekerjaan yang menantang, bergairah dengan tugas rutin, bersemangat menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, terdorong menyelesaikan tugas menantang, merasa bosan dengan tugas rutin yang dikerjakan, tidak menikmati tugas-tugas yang sifatnya menuntut tanggung jawab pribadi, tergolong kuat. Kesungguhan melaksanakan pekerjaan, yaitu: tidak mengabaikan tugas, berusaha mendapatkan cara pemecahan masalah, penetapan tujuan yang jelas, semangat kerja, kategori kuat. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu: datang ke sekolah tepat waktu, hadir dalam kelas sesuai jadwal pelajaran yang diasuh, ikut secara aktif berbagai kegiatan sekolah, merasa belum efektif bekerja tanpa ada pengawasan dari atasan, bekerja belum fokus kepada hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, merasa belum mengembalikan tugas-tugas belajar siswa secara rutin, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kategori kuat, rata-rata skor hasil analisis motivasi kerja, tergolong kuat.

Rekapitulasi tingkat ketercapaian respon semua variabel penelitian, pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Tingkat Ketercapaian Respon Semua Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Skala pilihan jawaban, jumlah jawaban dan skor jawaban					Jumlah jawaban, skor riil, dan skor ideal	% TK	Kategori
		1	2	3	4	5			
1	Total respon kinerja guru	7	24	499	943	387	1.860	78,05	Kuat
		7	48	1.497	3.772	1.935	7.259		
							9.300		
2	Total respon pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah	1	84	1.276	729	70	2.160	67,25	Kuat
		1	168	3.828	2.916	350	7.263		
							10.800		
3	Total respon iklim sekolah	13	50	756	954	207	1.980	73,05	Kuat
		13	100	2.268	3.816	1.035	7.232		
							9.900		
4	Total respon motivasi kerja	25	86	811	867	191	1.980	71,24	Kuat
		25	172	2.433	3.468	955	7.053		
							9.900		

Tabel 13 di atas, kelihatan tingkat capaian respon variabel kinerja guru 78,05% , variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah 67,25%, variabel iklim sekolah 73,05%, dan variabel motivasi kerja 71,24%, kategori kuat.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Persyaratan Analisis Sub-Struktur 1

Uji normalitas data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho: Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak berdistribusi normal.

Ha: Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan, adalah Ho ditolak jika $Sig < \alpha 0,05$. Hasil uji normalitas diperoleh *Sig* sebesar 0,095, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan, bahwa data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data iklim sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho: Data iklim sekolah tidak berdistribusi normal

Ha: Data iklim sekolah berdistribusi normal.

Kaidah keputusan, adalah Ho ditolak jika $Sig < \alpha 0,05$. Hasil uji normalitas diperoleh *Sig* sebesar 0,061, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan, bahwa data iklim sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data motivasi kerja

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho. Data motivasi kerja tidak berdistribusi normal.

Ha: Data motivasi kerja berdistribusi normal.

Kaidah keputusan, adalah Ho ditolak jika $Sig < \alpha 0,05$. Hasil uji normalitas diperoleh *Sig* sebesar 0,062, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan, bahwa data motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho: Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak homogen.

Ha: Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah homogen.

Kaidah keputusan, jika nilai probalitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probalitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 > Sig.]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya

signifikan. Hasil uji homogenitas diperoleh *Sig* sebesar 0,000. Kemudian dibandingkan dengan nilai probalitas 0,05 lebih besar dari nilai probalitas *Sig* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan, bahwa data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah homogen.

Uji homogenitas data iklim sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Data iklim sekolah tidak homogen.

H_a : Data iklim sekolah homogen.

Kaidah keputusan, jika nilai probalitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probalitas *Sig*. atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probalitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probalitas *Sig*. atau $[0,05 > Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji homogenitas diperoleh *Sig* sebesar 0,000. Kemudian dibandingkan dengan nilai probalitas 0,05 lebih besar dari nilai probalitas *Sig* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan, bahwa data iklim sekolah homogen.

Uji linieritas data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan motivasi kerja

Hipotesis yang diuji, adalah

H_0 : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak linier (tidak mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H_a : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Kaidah keputusan, jika nilai probalitas lebih kecil atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probalitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \geq Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji linieritas diperoleh variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan motivasi kerja nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probalitas 0,05, ternyata nilai probalitas 0,05 lebih besar dari probalitas *Sig.* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji linieritas data iklim sekolah dan motivasi kerja

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Iklim sekolah tidak linier (tidak mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap motivasi kerja.

H_a : Iklim sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Kaidah keputusan, jika nilai probalitas lebih kecil atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probalitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \geq Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji linieritas diperoleh variabel iklim sekolah dan motivasi kerja nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probalitas 0,05, ternyata nilai probalitas 0,05 lebih besar dari probalitas *Sig.* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti iklim

sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Uji Persyaratan Analisis Su-Struktur 2

Uji normalitas data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho: Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak berdistribusi normal.

Ha: Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau $[0,05 \geq Sig]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Hasil uji normalitas diperoleh *Sig* sebesar 0,016. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > 0,016]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Terbukti data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data iklim sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho: Data iklim sekolah tidak berdistribusi normal

Ha: Data iklim sekolah berdistribusi normal.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau $[0,05 \geq Sig]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Hasil uji normalitas diperoleh

Sig sebesar 0,015. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > 0,015]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti data iklim sekolah berdistribusi normal.

Uji normalitas data motivasi kerja

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 . Data motivasi kerja tidak berdistribusi normal.

H_a : Data motivasi kerja berdistribusi normal.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji normalitas diperoleh *Sig* sebesar 0,023. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > 0,023]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti data motivasi kerja berdistribusi normal.

Uji normalitas data kinerja guru

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 . Data kinerja guru tidak berdistribusi normal.

H_a : Data kinerja guru berdistribusi normal.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 \leq Sig]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau $[0,05 \geq Sig]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji normalitas diperoleh *Sig* sebesar 0,039. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih

besar dari nilai probalitas *Sig* atau $[0,05 > 0,039]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti data kinerja guru berdistribusi normal.

Uji Homogenitas

Uji homogenitas data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak homogen.

H_a : Data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah homogen.

Kaidah keputusan, jika nilai probalitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probalitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 > Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji homogenitas diperoleh *Sig* sebesar 0,034. Kemudian dibandingkan dengan nilai probalitas 0,05 lebih besar dari nilai probalitas *Sig* atau $[0,05 > 0,034]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah homogen.

Uji homogenitas data iklim sekolah

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Data iklim sekolah tidak homogen.

H_a : Data iklim sekolah homogen.

Kaidah keputusan, jika nilai probalitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probalitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probalitas *Sig.* atau $[0,05 > Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji homogenitas diperoleh *Sig* sebesar 0,009. Kemudian

dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > 0,009]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan, Terbukti data iklim sekolah homogen.

Uji homogenitas data motivasi kerja

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Data motivasi kerja tidak homogen.

H_a : Data motivasi kerja homogen.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 > Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji homogenitas diperoleh *Sig* sebesar 0,000. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *Sig* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan, Terbukti data motivasi kerja homogen.

Uji linieritas data pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan kinerja guru

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak linier (tidak mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

H_a : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya

tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \geq Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji linieritas diperoleh variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan kinerja guru nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari probabilitas *Sig.* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

Uji linieritas data iklim sekolah dan kinerja guru

Hipotesis yang diuji, adalah:

H_0 : Iklim sekolah tidak linier (tidak mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

H_a : Iklim sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \geq Sig.]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Hasil uji linieritas diperoleh variabel iklim sekolah dan kinerja guru nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari probabilitas *Sig.* atau $[0,05 > 0,000]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Terbukti iklim sekolah linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

Uji linieritas data motivasi kerja dan kinerja guru

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ho: Motivasi kerja tidak linier (tidak mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

Ha: Motivasi kerja linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kaidah keputusan, jika nilai probabilitas lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \leq Sig.]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig.* atau $[0,05 \geq Sig.]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Hasil uji linieritas diperoleh variabel motivasi kerja dan kinerja guru nilai *Sig.* sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari probabilitas *Sig.* atau $[0,05 > 0,000]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Terbukti motivasi kerja linier (mempunyai hubungan) secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji persyaratan analisis, pada lampiran nomor 55.

C. Pengujian Hipotesis

Pengujian secara simultan (keseluruhan) sub-struktur 1.

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ha: Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang.

Ho: Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah tidak berpengaruh secara simultan dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang.

Dari tabel Anova diperoleh nilai F untuk sub-struktur 1 sebesar 1.907 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Pengujian secara individual sub-struktur 1.

Hipotesis secara individual yang diuji adalah berikut:

H_a : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang.

H_0 : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang.

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel *coefficient* diperoleh nilai Beta sebesar 0,616 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang, dapat diterima.

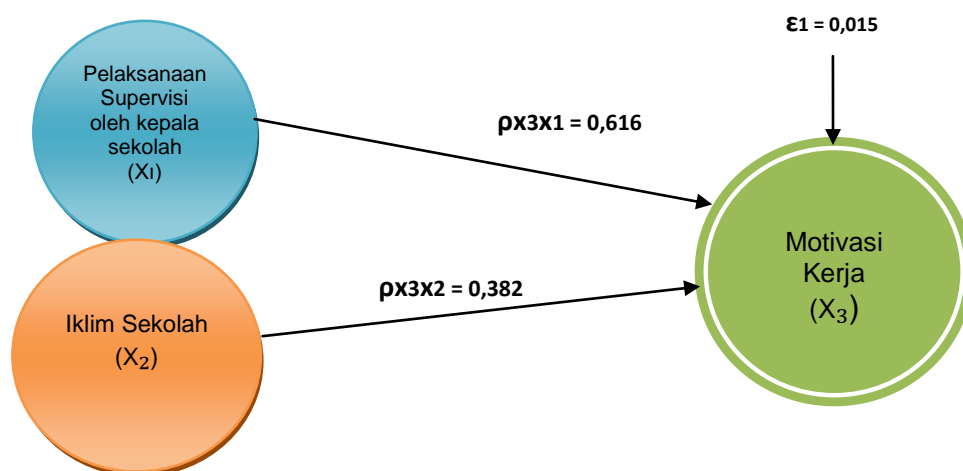
Hipotesis secara individual sub-struktur 1 berikutnya, adalah:

H_a : Iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang.

H_0 : Iklim sekolah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang.

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel *coefficient* diperoleh nilai Beta sebesar 0,382 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, Iklim sekolah berpengaruh

secara signifikan terhadap motivasi kerja guru di MAN Palembang, dapat diterima. Hasil pengujian sub-struktur 1, pada Gambar 12 berikut.



Gambar 12. Sub-Struktur 1 Hubungan Struktur X1 dan X2 terhadap X3.

Persamaan sub-struktur 1: $X_3 = \rho_{X3X1} X_1 + \rho_{X3X2} X_2 + \rho_X \epsilon$.

$$= 0,616 X_1 + 0,382 X_2 + 0,015 \epsilon$$

$$R^2_{X.X1.X2} = 0,985$$

$$P_X \epsilon = 1 - R^2_{X.X1.X2} = 0,985 = 0,015 = 1,5\%.$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur sub-struktur 1 di atas, maka informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (X3) 0,616, $0,616^2 = 0,379456$ atau 37,9456%.
2. Besarnya pengaruh iklim sekolah (X2) yang secara langsung mempengaruhi motivasi kerja (X3) 0,382, $0,382^2 = 0,145924$ atau 14,5924%.

3. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara simultan yang langsung mempengaruhi motivasi kerja (X3), adalah $0,985 = 98,5\%$. Sisanya sebesar $1,5\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1) dan iklim sekolah (X2) secara simultan yang langsung mempengaruhi motivasi kerja (X3), pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total, dan Pengaruh Bersama Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) Mempengaruhi secara Signifikan terhadap Motivasi Kerja (X3)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama ($R^2_{X.X1.X2}$)
		Langsung	Total	
X1	0,616	0,616	0,379456 atau 37,9456%	-
X2	0,382	0,382	0,145924 atau 14,5924%	-
ϵ	0,015	0,015	1,5%	-
X1 dan X2	-	-	-	0,985 = 98,5%

Pengujian secara simultan (keseluruhan) sub-struktur 2

Hipotesis yang diuji, adalah:

Ha: Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja berpengaruh langsung secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

Ho: Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

Dari tabel Anova diperoleh nilai F untuk sub-struktur 2 sebesar 4,045 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena $sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

Pengujian secara individual sub-struktur 2

Hipotesis secara individual yang diuji adalah berikut:

Ha: Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

H_0 : Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel *coefficient* (lihat lampiran nomor 57) diperoleh nilai Beta sebesar 0,153 dengan nilai probabilitas 0,021. Karena $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang, dapat diterima.

Hipotesis secara individual sub-struktur 2 berikutnya, adalah:

Ha: Iklim sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

H_0 : Iklim sekolah tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

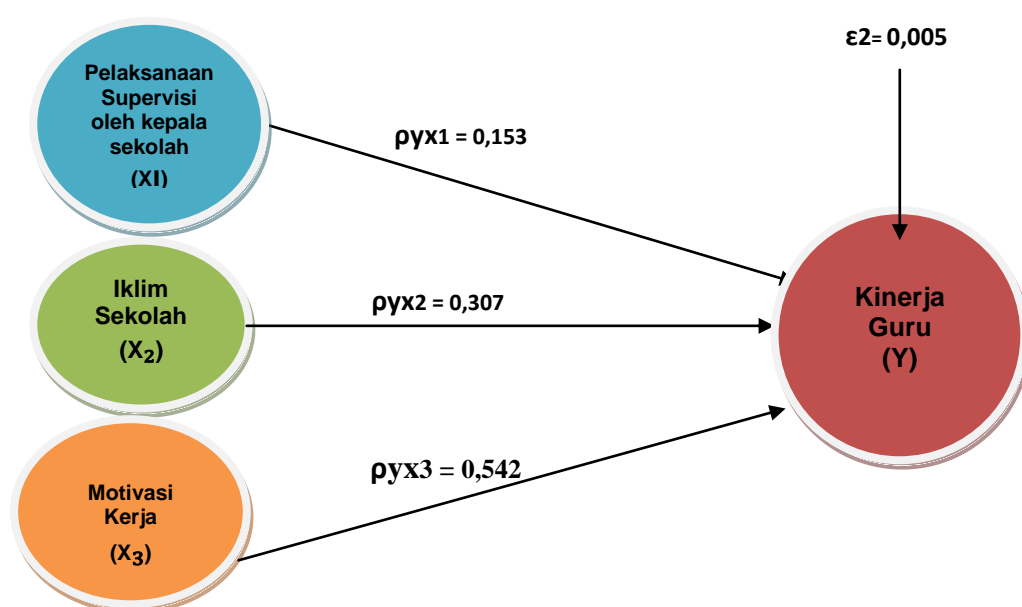
Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel *coefficient* diperoleh nilai Beta sebesar 0,307 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena $Sig. < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, Iklim sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang, dapat diterima.

Hipotesis secara individual sub-struktur 2 berikutnya, adalah:

Ha: Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang.

Uji secara individual ditunjukkan oleh Tabel *coefficient* diperoleh nilai Beta sebesar 0,542 dengan nilai probabilitas 0,000. Karena *Sig.* < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan. Jadi, Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang, dapat diterima. Hasil pengujian sub-struktur 2, pada Gambar 13 berikut.



Gambar 13. Sub Struktur 2 Hubungan Struktur X1, X2, dan X3 terhadap Y.

Persamaan sub-struktur 2: $Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{yx3} X_3 + \rho_y \epsilon_2$

$$= 0,153 X_1 + 0,307 X_2 + 0,542 X_3 + 0,005 \epsilon$$

$$R^2_{X_1, X_2} = 0,995$$

$$P_x \epsilon = 1 - R^2_{X_1, X_2} = 1 - 0,995 = 0,005 = 0,5\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur sub-struktur tersebut, maka informasi secara objektif sebagai berikut:

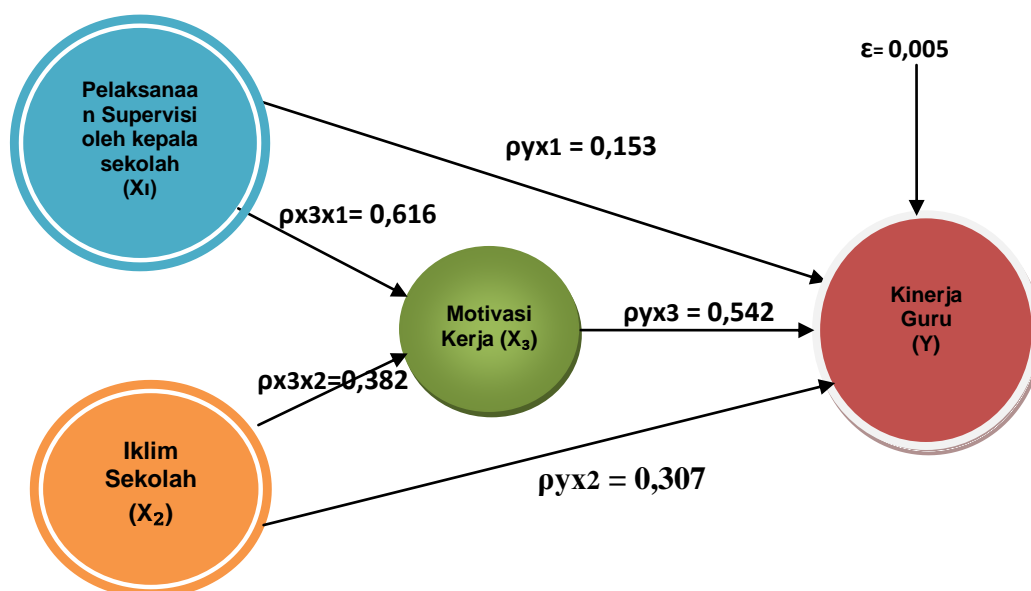
1. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1) yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Y) $0,153$, $0,153^2 = 0,023409$ atau $2,3409\%$.
2. Besarnya pengaruh iklim sekolah (X2) yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Y) $0,307$, $0,307^2 = 0,094249$ atau $9,4249\%$.
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja (X3) yang secara langsung mempengaruhi kinerja guru (Y) $0,542$, $0,542^2 = 0,293764$ atau $29,3764\%$.
4. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1), iklim sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja guru (Y), adalah $0,995 = 99,5\%$. Sisa, yaitu sebesar $0,5\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1), iklim sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja guru (Y).

Rangkumana hasil analisis pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, terhadap motivasi kerja secara langsung, adalah sebagaimana pada Tabel 15 berikut.

Tabel 15. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Mempengaruhi secara Signifikan terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh		Pengaruh Bersama (R ² x.X1.X2)
		Langsung	Total	
X1	0,153	0,153	0,023409 atau 2,3409%	-
X2	0,307	0,307	0,094249 atau 9,4249%.	-
X3	0,542	0,542	0,293764 atau 29,3764%.	-
ϵ	0,005	0,005	0,5%	-
X1, X2, dan X3	-	-	-	0,995 = 99,5%

Rangkuman hasil analisis jalur sub-struktur 1 dan 2, pada Gambar 14 berikut.



Gambar 14. Rangkuman hasil analisis jalur sub-struktur 1 dan sub-struktur (Hasil Analisis Jalur X1 dan X2 terhadap X3; X1, X2, dan X3 terhadap Y)

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga memberikan informasi objektif sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru di MAN Palembang,” dapat diterima. Karena berdasarkan pengujian koefisien jalur:
 - a. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang sebesar 0,153 dengan nilai probabilitas 0,21, $Sig < 0,05$.
 - b. Iklim sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang sebesar 0,307 dengan nilai probabilitas 0,000, $Sig < 0,05$.
 - c. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,542 dengan nilai probabilitas 0,000, $Sig < 0,05$.
 - d. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,995.

2. Hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MAN Palembang,” dapat diterima, berdasarkan pengujian koefisien jalur:
 - a. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MAN Palembang sebesar 0,333872.
 - b. Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MAN Palembang sebesar 0,207044.
 - c. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah signifikan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0,985.

Rangkuman hasil analisis dari koefisien jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh total pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X_1), iklim

sekolah (X2), motivasi kerja (X3) dan secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y), pada Tabel 16 berikut. Hasil uji hipotesis, pada lampiran nomor 56.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung, Pengaruh Total Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Kausal		Sisa ϵ	Total atau %
		Langsung	Melalui X3		
X1 terhadap X3	0,616	0,616	-	-	0,379456 atau 37,9456%
X2 terhadap X3	0,382	0,382	-	-	0,145924 atau 14,5924%.
ϵ	0,015	0,015	-	0,015	1,5%
X1 dan X2 terhadap X3	-	-	-	-	0,985 atau 98,5%
X1 terhadap Y	0,153	0,153	-	-	0,023409 atau 2,3409%
X2 terhadap Y	0,307	0,307	-	-	0,094249 atau 9,4249%.
X3 terhadap Y	0,542	0,542	-	-	0,293764 atau 29,3764%.
ϵ	0,005	0,005	-	0,005	0,5%
X1,X2, dan X3 terhadap Y	-	-	-	-	0,995 atau 99,5%
X1 terhadap Y	-	-	0,616 x 0,542	-	0,333872 atau 33,3872%
X2 terhadap Y	-	-	0,382 x 0,542	-	0,207044 atau 20,7044%

D. Temuan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis diperoleh temuan bahwa: Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang sebesar 0,153 dengan nilai probabilitas 0,21, $Sig < 0,05$. Iklim sekolah berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru di MAN Palembang sebesar 0,307 dengan nilai

probalitas 0,000, *Sig* < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,542 dengan nilai probalitas 0,000, *Sig* < 0,05. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,995. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MAN Palembang sebesar 0,333872. Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di MAN Palembang sebesar 0,207044.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan tingkat ketercapaian respon guru MAN Palembang terhadap variabel yang diukur, maka dapat dijelaskan bahwa tingkat ketercapaian responden terhadap variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah 67,25%, iklim sekolah 73,05%, motivasi kerja 70,89%, dan kinerja guru 78,05% pada kategori baik atau tergolong kuat dari skor yang diharapkan. Kategori baik/kuat ini berdasarkan kriteria tingkat ketercapaian responden. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian awal bahwa kinerja guru di MAN rendah. Perbedaan ini terjadi karena hasil pengukuran yang dilakukan dengan studi terhadap dokumen kehadiran guru tanpa instrumen yang valid dan reliabel tidak cukup kuat sebagai dasar generalisasi, sehingga perlu dilakukan penelitian secara sistematis, sesuai prosedur untuk pembuktian dan kebenaran empiris. Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis yang diuji dapat diterima, bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palembang.

1. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (Y) di MAN Palembang

a. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (Y) di MAN Palembang

Temuan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, (ρ_{yx1}) 0,153. Ini berarti, apabila pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,153 satuan. Atau tanpa interaksi dari variabel lain sebesar 2,3409%. Dengan demikian kinerja guru dapat ditentukan oleh pelaksanaan supervisi sebesar 2,341%.

Temuan menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, berkontribusi positif, signifikan, dan tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh pelaksanaan supervisi. Oleh karena itu harus disadari oleh kepala sekolah bahwa untuk meningkatkan kinerja guru pelaksanaan supervisi hendaknya dirancang secara sistematis, berkesinambungan, pembimbingan dan pembinaan langsung kepada guru untuk memperbaiki, meningkatkan pembelajaran, sesuai Adam dan Dickey (1959:2) supervisi program terencana untuk memperbaiki pengajaran, disadari oleh guru bahwa pelaksanaan supervisi sebagai bantuan atas dirinya agar lebih cakap menggunakan pengetahuan dan keterampilannya melayani siswa, meningkatkan harapan belajar siswa, dan lebih efektif kontribusinya mencapai tujuan pendidikan.

Untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah dapat membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya, dengan bimbingan agar kemampuan guru meningkat dalam mengorganisasi materi pelajaran secara sistematis. Guru perlu bimbingan dari kepala sekolah/madrasah, sesuai

Glickman (1995:6) supervisi efektif diterapkan melalui pembinaan langsung kepada guru, dan konten mata pelajaran yang diasuh oleh guru yang dapat dikelompokkan ke dalam ilmu pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai (Zais,1976:239-242).

Bimbingan kepala sekolah/madrasah agar guru mampu menggunakan pengetahuannya, mampu menggunakan daya kritisnya terhadap jenis konten materi pelajaran yang diasuh guru, seperti ilmu pengetahuan mencakup tentang catatan-catatan, simbol, grafik, rekaman, fakta, observasi, data, persepsi, klasifikasi, desain, pemecahan masalah, ide-ide, konsep, prinsip-prinsip, kesimpulan perencanaan, solusi, asas, kaidah, hukum, keterangan, definisi, hipotesa-hipotesa, keterampilan berkaitan dengan kemampuan membaca, menulis, berhitung, menari, berpikir kritis, berkomunikasi secara lisan dan tulisan, Ross (1992:51-56) menyatakan 'prestasi belajar siswa lebih tinggi dari guru yang memiliki lebih banyak kontak dengan pelatih (supervisor atau pimpinan pembelajaran) dan lebih besar keyakinan dalam efektifitas pendidikan dibandingkan dengan prestasi belajar siswa dari guru yang lebih banyak kontak dengan administrator sekolah dan tidak ada pembinaan atau pengamatan teman sejawat.

Guru juga diharapkan mampu menggunakan daya fikir kritisnya menentukan nilai-nilai yang berkaitan dengan hal-hal baik, buruk, betul, salah, indah, dan jelek dari mata pelajaran yang dibinanya. Harus disadari oleh guru konten materi pelajaran, adalah isi yang akan dimiliki siswa (Zais, 1976:323), untuk itu pertimbangan yang harus diperhatikan guru dalam identifikasi materi suatu mata pelajaran potensi siswa, relevansi, perkembangan fisik, intelektual,

sosial, spiritual, manfaat, sktruktur keilmuan, aktualitas, kedalaman, keluasan, kebutuhan, lingkungan, dan alokasi waktu.

Peningkatan kinerja guru patut kepala sekolah mengingatkan guru bahwa kriteria konten mata pelajaran adalah signifikansi, kebutuhan sosial, kegunaan, minat, perkembangan dan pengembangan siswa, struktur disiplin ilmu, harus diselesaikan, dan dilengkapi dengan kegiatan-kegiatan belajar siswa yang dapat ditransformasikan menjadi pengalaman belajar siswa (Mohammad Ansyar, 1989:118-120). Harus diingat guru ‘materi sebagai butir-butir pelajaran dibutuhkan siswa untuk mencapai kompetensi dasarnya, mengurutkan materi pembelajaran secara prosedural, hirarkis, konkrit ke abstrak, tematik, dari sederhana ke kompleks, pelajaran prasyarat, keseluruhan dari bagian, dan kronologi (Zais, 1976:340-341,344).

Meningkatan kinerja guru seyogyanya kepala sekolah memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran melalui pembagian tugas yang jelas, kedisiplinan, kehadiran dan pulang tepat waktu, berada di sekolah sesuai waktu jam kerja, ‘prestasi akademik siswa menjadi kenyataan lebih tinggi pada guru yang lebih banyak berinteraksi di ruang kelas dan memiliki keyakinan siswanya akan sukses dalam belajar (Ross, 1992:51-65).

Kelancaran tugas-tugas rutin dapat dilakukan kepala madrasah dengan ‘pembagian dan penetapan tugas-tugas tambahan guru, urain tugas yang jelas, setiap unit kerja memiliki standar operasional kerja, pelaksanaan tugas rutin dengan koordinasi, pelaksanaan program sekolah melalui musyawarah, pembagian tugas, menumbuhkan iklim kondusif, membina hubungan baik, dan kesejawatan, meningkatkan kualitas proses pembelajaran, menstimulasi, mendukung, menghargai, membina hubungan baik dan dukungan terhadap pekerjaan guru dan staf,

mengusahakan kelengkapan sarana dan prasarana, dan melengkapi alat bantu pembelajaran yang dibutuhkan (Sahertian, 2000:20). Di samping itu membina kerja sama dan hubungan baik dengan masyarakat, wali atau orang tua siswa, komite madrasah, atasan, pihak yang peduli pendidikan, mengembangkan minat bakat siswa melalui optimalisasi fungsi organisasi intra, dan ekstra sekolah.

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah patut mengingatkan guru ‘penilaian pencapaian kompetensi dasar siswa harus dilakukan berdasarkan indikator (Ornstein dan Hunkins, 1988:151) dengan ‘menggunakan tes, non tes dalam bentuk tertulis maupun lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya (tugas), proyek (produk), portofolio, dan penilaian diri (Brady dan Kenedy, 2007:258,262-269).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui forum rapat dewan guru bahwa setiap kompetensi dasar dan indikator mencerminkan alat penilaian yang akan digunakan mencakup ranah kognitif, psikomotorik, dan afektif. Alat penilaian tersebut antara lain: kuis, pertanyaan lisan, ulangan harian, ulangan tengah dan semester, responsi tugas kelompok, tugas individu, dan laporan, dan bentuk instrumennya, adalah pilihan ganda, uraian objektif, uraian non objektif/uraian bebas, jawaban singkat atau isian singkat, menjodohkan, portofolio, performans, penilaian ini sangat penting, “prestasi belajar siswa sebagai kriteria utama keberhasilan sekolah (Ross, 1992:51-65).

Untuk meningkatkan kinerja guru harus meningkatkan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah melalui ‘program pembinaan pertumbuhan guru, peningkatan kualitas guru, peningkatan kualitas manajemen, peningkatan

kualitas pembelajaran, dan melengkapi fasilitas pembelajaran (Soebagio Atmodiwirio, 2000:202-203).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengembangkan kebersamaan, Poole dan Okefor (1989) menyatakan “keefektifan guru mendapat manfaat dari kerja sama dengan guru-guru lain”, melalui penunjukan, penetapan, dan penugasan guru pada tugas tambahan. Peningkatan kemampuan mengajar guru dapat dilakukan dengan program pelatihan, penataran, dan kegiatan yang relevan sesuai dana yang tersedia. Kreativitas guru dapat ditumbuhkan melalui peningkatan penyelenggaraan pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, menyenangkan, Islami, keunggulan, disiplin, mengutamakan prestasi, dan mahir gunakan teknologi komunikasi dalam pembelajaran, strategi belajar, ikhlas, peduli lingkungan sosial, koordinasi terhadap semua kegiatan dan pelaksanaan tugas sesuai uraian tugas. Untuk ini Ackerman (2003:15-20) menyatakan ‘kognitif atau intelektual, kepribadian, motivasi, dan skil, adalah integral untuk menentukan arah dan intensitas investasi kognitif.

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui peningkatan pelaksanaan supervisi menghibau guru dalam forum rapat menjelang permulaan mulai masuk belajar di kelas, agar guru ‘memulai mengajar menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai siswa (Igak Wardani, 2001:29-31). Penyampaian tujuan pembelajaran mengkondisikan siswa dengan kegiatan belajarnya, kegiatan belajar sebagai elemen utama dalam situasi proses pembelajaran, berefek edukasi terhadap psikologi belajar siswa, memusatkan perhatian pada konten pelajaran yang akan dibahas, meningkatkan motivasi belajar siswa, siswa memahami batas tugasnya, membantu siswa memahami hubungan

berbagai isi pelajaran yang disampaikan, membantu siswa mengetahui tingkat keberhasilannya, mempertinggi rasa ingin tahu siswa, dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, ‘kecocokan antara siswa dan kurikulum dapat meningkatkan keberhasilan akademik domain pengetahuan (Ackerman, 2003:15-20).

Peningkatan kinerja guru perlu dukungan kepala sekolah agar kegiatan pembelajaran optimal, seperti guru melakukan *pre test*, mengaitkan materi pembelajaran dengan materi sebelumnya, menyampaikan batas tugas belajar sehingga menimbulkan kehangatan dalam proses pembelajaran, ‘sikap guru dan praktik dalam belajar siswa, adalah elemen kunci dalam kinerja (Meisels, Nicholson, Xue, dan Bumett, 2001:73-95).

Penyampaian tujuan pembelajaran yang akan dicapai siswa merupakan acuan pembelajaran dan tugas-tugas belajar yang akan dilakukan siswa, dapat dilakukan guru dengan menjelaskan langkah-langkah atau tahapan pembelajaran agar siswa memahami apa yang harus dilakukan, dan ‘menjelaskan target atau kemampuan yang harus dimiliki siswa setelah pembelajaran berlangsung (Zais, 1976:350).

Siswa memperoleh manfaat mengetahui tujuan pembelajaran, ketika siswa tahu apa yang diinginkan untuk mereka capai, mereka akan membuat keputusan yang lebih cerdas tentang bagaimana memfokuskan usaha dan mengalokasikan waktu belajar mereka, dapat memantau pemahaman mereka sendiri dengan lebih efektif saat belajar, Muller dan Kinzie (2001:981-1012) menyatakan ‘pertumbuhan prestasi belajar siswa tergantung pada penyelesaian unit materi di kelas yang akan dipelajarinya’. Hendaknya tujuan pembelajaran tersebut bersifat pengembangan keterampilan, kemampuan yang berkembang, meningkat sepanjang

tahun-tahun ajaran sekolah, dan bahkan mungkin sampai dewasa meskipun tidak dapat dicapai sepenuhnya dalam masa pendidikan formal siswa, sebab itu tujuan jangka panjang pembelajaran itu terpenting diingat oleh guru saat merencanakan pelajaran di kelas.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui stimuli terhadap guru, agar mengetahui jenis media dan menggunakannya dalam proses pembelajaran, Windschitl dan Sahl (2002:165-205), ‘penggunaan teknologi komputer laptop oleh guru telah mengubah peran dalam pergeseran menuju pedagogi konstruktivis. Guru mengintegrasikan komputer kedalam pembelajaran di kelas dimediasi kuat oleh keyakinan yang terkait dengan sistem, peserta didik di sekolah dan mengubah pengajaran yang baik dalam konteks kelembagaan dan peran teknologi dalam kehidupan peserta didik.

Jenis-jenis media tersebut antara lain ‘buku, bahan cetak, papan tulis, foto, contoh benda, *over head projector*, *slide*, *slide projector*, kaset video, video kaset, dan sebagainya berfungsi mengantarkan isi pelajaran kepada siswa (Mohammad Ansyar, 1996:15-16). Media sebagai sumber belajar, rujukan, antara lain objek, atau bahan yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran, berupa media cetak dan elektronik, nara sumber, lingkungan fisik, alam, sosial, dan budaya (Zais, 1976:239-242). Guru diharapkan menggunakan sumber belajar berdasarkan standar kompetensi, kompetensi dasar, materi pokok, materi pembelajaran, kegiatan belajar, dan indikator pencapaian kompetensi (Ornstein dan Hunkins, 1988:8).

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah memiliki kekuatan untuk menghimbau guru agar melaksanakan kegiatan pembelajaran yang menumbuhkan kerja sama antar siswa dengan baik, dan kepala sekolah harus

mengetahui bahwa guru yang mampu melaksanakan pembelajaran, adalah terlihat dalam kemampuan guru membimbing kegiatan belajar, menghubungkan siswa dengan isi materi pelajaran, sebagai sumber belajar, memelihara lingkungan belajar kondusif, siswa mengalami proses belajar, kemampuan siswa berkembang sebagai hasil belajar, Goodland, Soder, dan Sirotnik (1990) menyatakan bahwa mengajar usaha moral yang fundamental menuntut anak untuk berubah dalam arah yang dipilih oleh orang dewasa (Cumming, Dyas, Maddux, dan Kochman, 2001:143-148).

Kemampuan guru melaksanakan pembelajaran itu merupakan kecakapan menciptakan suasana mendidik seimbang ranah afektif, kognitif, psikomotorik dari konten mata pelajaran, berkomunikasi mendidik, terbina hubungan baik guru – siswa, tercapai tujuan pembelajaran, memberi kemudahan belajar, suasana memicu keterlibatan aktif belajar, memotivasi, membangkitkan perhatian, siswa aktif belajar, dan siswa mengetahui tujuan belajar sekaligus merupakan bagian dari keberhasilan mengajar. Untuk ini agar guru sukses dalam melaksanakan pembelajaran, maka konten, metode, media pembelajaran satu keutuhan dengan kegiatan belajar dan diseleksi sesuai perkembangan, kemampuan, dan kebutuhan belajar siswa (Zais, 1976:214,254,367).

Peningkatan kinerja guru melalui penggunaan pendekatan pembelajaran, dapat dilakukannya dengan pendekatan yang berorientasi proses, kegiatan belajar siswa meneliti materi pelajaran, mempelajari materi pelajaran, mengambil kesimpulan yang bermanfaat bagi siswa dalam mentransformasikan pengetahuan dan pemahaman untuk pemecahan masalah (Mohammad Ansyar, 1996:8-12). Atau menerapkan pendekatan pembelajaran tematik/pembelajaran berdasarkan tema-tema, menggunakan tema mengaitkan mata pelajaran sehingga siswa memperoleh

pengalaman belajar yang lebih bermakna (Trianto, 2011:147), yang sering disebut pembelajaran terpadu (Depdiknas, 2006:5), memungkinkan siswa aktif mencari, menggali, menemukan konsep, prinsip keilmuan yang bermakna, dan autentik (Trianto, 2011:150-151), memungkinkan siswa terkoneksi secara inter maupun antar-mata pelajaran, pengalaman belajar siswa terintegrasi, bermakna, kemampuan belajar mandiri, menumbuhkan motivasi belajar sendiri, manusiawi, intelek emosi siswa terintegrasi, tampil, kepribadian utuh, menghargai otonomi dan individualitas siswa, mengembangkan kemampuan berpikir analitik, produktif, ekspresif, pola pikir produktif, bersedia atas resiko dan masalah yang dihadapi (Mohammad Ansyar, 1996:9-11).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengoptimalkan pelaksanaan pembelajaran melalui pendekatan *discovery learning*, siswa akan aktif berinteraksi dengan lingkungan, menelusuri dan memanipulasi objek, atau melakukan percobaan secara sistematis (Ormrod, 2008:170), kegiatan belajar siswa meneliti, menginvestigasi materi pelajaran, memecahkan masalah, hingga menemukan sesuatu yang baru (Paulina Pannen, 2001:75-77), siswa dibimbing untuk berusaha sendiri, mencari pemecahan masalah, mencari pengetahuan yang menyertai pemecahan masalah, menstrukturkan pengetahuan, merinci urutan sajian isi atau materi pelajaran, dan penguatan (Ratna Wilis Dahar, 2011:79-80). Siklus belajar, yaitu observasi (melihat, mengamati, dan mendengar), bertanya, menduga, pengumpulan data, dan simpulan. Langkah-langkah kegiatan belajar yang ditempuh siswa merumuskan masalah, mengamati, menganalisis, menyajikan hasil dalam tulisan, gambar, laporan, bagan, tabel, mengkomunikasikan hasil karya pada

pembaca, teman sekelas, guru, atau audiensi lain (Trianto, 2012:114-115). Proses pembelajaran ini berdasarkan pencarian, penemuan melalui berpikir sistematis, merumuskan masalah, mengajukan hipotesis, mengumpulkan data, menguji hipotesis, dan menyimpulkan (Wina Sanjaya, 2012:265). Guru dapat meningkatkan kinerjanya melalui penerapan strategi pembelajaran berbasis proyek, melalui tugas-tugas belajar siswa berdasarkan masalah, memecahkan masalah yang menantang, merancang, pemecahan masalah, keputusan, investigasi, belajar mandiri, atau strategi penemuan materi deduksi, dan menafsirkan (Wena, 2012:144-148).

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah dapat melalui pemantauan terhadap pelaksanaan proses pembelajaran. Aspek pemantauan terpenting, adalah kemampuan guru melaksanakan proses pembelajaran yang mengaitkan materi pelajaran yang disampaikannya dengan materi lain yang mudah dipahami siswa. Permasalahan ini tidaklah mudah untuk diamati langsung oleh kepala madrasah, untuk ini perlu stimulasi, motivasi, dan dorongan (Soebagio Atmodiwirio, 2000:202-203) melalui pertemuan-pertemuan atau rapat agar guru berusaha seoptimal mungkin mengaitkan materi pelajaran yang disampaikannya dengan materi lain yang mudah dipahami siswa.

Dapat dilakukan guru dengan menggunakan pengetahuan lama siswa untuk mengembangkan ide-ide tambahan pada materi baru yang disampaikan, mendorong siswa: belajar, menarik kesimpulan, memperkirakan implikasi dari materi pembelajaran, penyampaian isi pelajaran dari sederhana ke kompleks, umum ke rinci, hirarki belajar, 'menjelaskan kaitan konsep, prosedur, atau prinsip dari materi yang diajarkan (Kemp, 1994:52), mengaitkan pengetahuan baru dengan pengetahuan lama siswa, membandingkan pengetahuan yang sudah dikenal

siswa dengan pengetahuan baru dari materi ajar yang disampaikan, menggambarkan persamaan pengetahuan baru dengan pengetahuan lain di luar lingkup pengetahuan yang sedang dipelajari siswa, memberi kesempatan siswa untuk mengurutkan isi yang dipelajarinya, merangkum materi pembelajaran.

Hal ini sangat strategis untuk perkembangan intelek dan berpikir siswa, mengembangkan ide-ide, mendorong belajar, menarik kesimpulan, memberi peluang memperkirakan implikasi materi pembelajaran, membandingkan pengetahuan yang baru diperoleh dengan pengetahuan yang sudah lama dimiliki siswa, menggambarkan persamaan antara pengetahuan baru dengan pengetahuan di luar cakupan pengetahuan yang sedang dipelajari, membimbing ke pola pikir menyebar, datar, ide-ide segar, sehingga pola pikir menyebar memperluas kreativitas, memperkaya pola pikir struktural dan linier.

Sebaliknya peningkatan kinerja guru terganggu apabila guru tidak mengaitkan materi pelajaran yang baru dengan materi yang mudah dipahami siswa, kegiatan belajar tidak banyak menyumbang perkembangan siswa, terbatas pemahaman materi pada yang disampaikan tanpa mengajak siswa berpikir mengembangkan pemahaman, membatasi keluasan pemahaman isi materi pelajaran yang disampaikan. Persoalan keterbatasan kemampuan guru mengaitkan materi pelajaran, mungkin disebabkan tajamnya spesialisasi pembedaan latar belakang pendidikan guru sehingga hanya memiliki basis struktur ilmu yang pernah dipelajari saja dan tidak memiliki basis struktur ilmu mata pelajaran yang lain, yang berefek hanya mampu mengaitkan materi pelajaran dengan materi pelajaran yang pernah ditekuni sebelum menjadi guru dan hanya memiliki struktur ilmu tersebut, sesuai Ackerman (2003:15-20) yang

menyatakan bahwa perbedaan individu dan kecocokan kurikulum mendukung atau menghambat berbagai domain pengetahuan, meningkatkan, membangun kekuatan, dan berpotensi terhadap peningkatan prediktif validitas akademik atau profil kemampuan dan kekuasaan pengetahuan berdasarkan kecocokan dengan kurikulum.

Persoalan keterbatasan kemampuan guru ini sangat serius, karena berimplikasi pada introspeksi diri lembaga pendidikan tinggi yang berkontribusi menyiapkan calon-calon guru. Tetapi persoalan ini dapat dijumpai dengan menghadirkan *mata kuliah analisis konten* atau mata kuliah yang bermuatan analisis isi mata kuliah yang diharapkan berkontribusi terhadap pola pikir horizontal, menyebar, *entreviuner*, memperkaya pola pikir struktural dan linier mahasiswa di lembaga-lembaga pendidikan tenaga kependidikan, masalah tersebut sesuai keluhan Cumming, Dyas, Maddux, dan Koeman (2001:143-158) ‘mahasiswa pendidikan guru dalam penalaran moral yang berprinsip pada tingkat yang lebih rendah daripada mahasiswa jurusan atau program studi lain.

Peningkatan kinerja guru dapat meningkat apabila guru secara berkesinambungan melakukan balikan dalam proses pembelajaran. Balikan dari guru terhadap siswa ‘memperkuat pemahama, kinerja yang benar, memberitahu kesalahan, dan memperbaiki proses belajar yang salah (Kemp, 1994:145). Sebaliknya, apabila guru tidak melakukan balikan dalam proses pembelajaran lemah pemahaman dan kinerja siswa, tidak tahu kesalahan pemahaman, lemah proses interaksi antara isi materi ajar, siswa tidak terdorong meneruskan kegiatan belajar yang lebih baik, keunggulan penguatan, balikan,

dan tanggapan guru, siswa dapat memeriksa jawaban, kritik, komentar tentang kinerja, dan menjaga agar tetap mengetahui kemajuan belajarnya.

Penguatan sebagai respon terhadap suatu tingkah laku yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku. Seorang guru perlu menguasai keterampilan memberikan penguatan karena penguatan merupakan dorongan bagi siswa untuk meningkatkan penampilan dan dapat meningkatkan perhatiannya. Penguatan dapat diberikan guru dalam bentuk verbal dan non verbal, berupa kata-kata pujian, kalimat pujian, gerak mendekati, mimik, gerakan badan, sentuhan, kegiatan yang menyenangkan, simbol, atau benda kecil lainnya yang dilakukan dengan hangat, antusias, bermakna sesuai dengan perilaku yang diberi penguatan, menghindarkan respon negatif, jelas sebutkan nama, atau pandangan kepada yang diberi penguatan, kepada kelompok siswa tertentu, efektif bila segera diberikan setelah perilaku yang baik ditunjukkan, dan bervariasi.

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah melalui peningkatan pelaksanaan supervisi dengan ‘stimulasi terhadap guru (Cowel dan Gardner, 1995:3) untuk mengarahkan pertumbuhan belajar, mengaplikasikan konten dalam perilaku hasil belajar siswa yang mudah dipahami, meningkatkan kesadaran bahwa teori dan praktik kurikulum dalam kegiatan inti pembelajaran, adalah aplikasi kurikulum melalui penerapan strategi pembelajaran, keputusan, seleksi situasi pembelajaran, pengetahuan umum, dan penetapan kegiatan belajar yang dilakukan. Kegiatan belajar, harus urut agar hasil belajar mudah dimiliki siswa dan tercapai kompetensinya. Sesuai Ornstein dan Hunkins, (1988:18-19), urutan kegiatan belajar yang bermakna merupakan jantung dari kurikulum dan berpengaruh dalam membentuk pengalaman belajar. Harus dilakukan sebagai ‘upaya untuk

mentransformasikan materi pelajaran menjadi pengalaman belajar, karena materi pelajaran, dan kegiatan belajar merupakan mata rantai yang sangat kuat membantu siswa memperoleh pengalaman belajar (Mohammad Ansyar, 1995:4-6). Fungsi utama pengajaran mentransformasikan materi pelajaran menjadi pengalaman belajar melalui kegiatan-kegiatan belajar, buku, materi pelajaran, alat-alat, metode mengajar, berbagai kegiatan sebagai alat bukan tujuan. Sasaran akhir kurikulum dan pengajaran, adalah pengalaman belajar siswa dan inilah yang akan menyumbang terhadap perkembangan kepribadiannya.

Aplikasi teori (konten) dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami siswa dapat dilakukan dengan tugas-tugas belajar yang dilengkapi dengan kegiatan-kegiatan belajar yang dapat ditransformasikan menjadi pengalaman belajar dengan memperhatikan keterkaitan antara isi materi pelajaran dan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan, mengurutkan kegiatan belajar menjadi pengalaman belajar siswa untuk memiliki isi atau materi pelajaran dan mencapai kompetensi. Carbonaro dan Gamoran (2002:801-827) menyatakan 'konten memiliki dampak terbesar dalam pencapaian prestasi belajar dan kemampuan analisis.

Kegiatan belajar ini, siswa diinteraksikan dengan kondisi, lingkungan atau mentransformasikan isi atau materi pelajaran menjadi pengalaman belajar, menjadikan isi atau materi pelajaran dan kegiatan belajar sebagai mata rantai pengalaman belajar. Dapat dilakukan dengan 'membagi isi atau materi pelajaran menjadi unit-unit kecil (butir-butir materi pelajaran), terurut, masuk

akal, memberi latihan pada setiap unit (butir materi pelajaran) dan menilai penguasaan setiap unit (butir) materi pelajaran (Ormrod, 2008:164).

Menyusun kegiatan belajar melalui daftar kegiatan agar siswa berinteraksi dengan materi pelajaran yang tersedia dalam kegiatan belajar tersebut yang seimbang ranah afektif, kognitif dan psikomotoriknya. Rumusan kegiatan belajar yang berinteraksi dengan materi pelajaran tersebut seperti ‘membedakan antara fakta dan pendapat, memahami hubungan logis, dan kemampuan menampilkan materi pelajaran (Ornstein dan Hunkins, 1988:177). Apabila guru tidak mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa melalui pengalaman belajarnya, maka sangat disesalkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran setiap semester yang lemah fungsi dan daya gunanya dalam kegiatan pembelajaran.

Untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi kepala madrasah hendaknya ‘memantau pelaksanaan proses pembelajaran (Glatthorn, 1984:1), yang kemudian pemantauan proses pembelajaran oleh guru terhadap kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung, dengan mengecek ketercapaian indikator kompetensi, ketercapaian kompetensi dasar, atau secara praktis mengecek ketercapaian kriteria kelulusan minimal mata pelajaran.

Pengecekan pencapaian indikator secara operasional mengubah indikator menjadi pernyataan atau pertanyaan yang diajukan terhadap siswa tentang penguasaan konten materi pelajaran yang telah disampaikan. Pengecekan pemahaman ini sangat strategis karena konten pelajaran akan hadir dalam situasi apapun pada siswa, modal menghadapi masalah, erat kaitannya dengan tujuan pendidikan yang harus dicapai, dapat dilakukan di akhir waktu segmen pembelajaran terhadap

tujuan pembelajaran, sebagai bantuan terhadap siswa untuk mentransformasikan konten pelajaran menjadi pengalaman belajarnya.

Peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah dapat diupayakan melalui optimalisasi 'peningkatan pengelolaan kelas dan menstimulasi guru (Nawawi, 1989:105), untuk mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai kegiatan belajar yang akan dilaksanakan di ruang kelas, agar siswa aktif dan berinteraksi dengan bahan pelajaran. Dapat dilakukan dengan 'daftar kegiatan belajar siswa dan kondisi agar berinteraksi dengan konten pelajaran (Tyler, 1949:64; Ornstein dan Hunkins, 1988:177). Susunan daftar kegiatan belajar yang baik, adalah menyediakan tujuan yang seimbang antara ranah afektif, kognitif, dan psikomotorik, menyediakan pemahaman perbedaan antara fakta dan pendapat, menyediakan penalaran logis, menyediakan penampilan keterampilan siswa menggunakan konten pelajaran, membentuk isi dan inti pelajaran sebagai rangkaian kegiatan belajar menjadi pengalaman belajar mencapai tujuan kurikulum.

b. Iklim Sekolah (X₂) Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Guru (Y) di MAN Palembang

Temuan menunjukkan bahwa iklim sekolah signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, dengan koefisien pengaruh (ρ_{yx_2}) 0,307. Ini berarti, apabila iklim sekolah dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,307 satuan. Hasil analisis pengaruh langsung variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru tanpa interaksi oleh variabel lain sebesar 9,4249%. Jadi, kinerja guru dapat ditentukan iklim sekolah sebesar 9,425%.

Peningkatan kinerja guru merupakan kontribusi langsung dari iklim sekolah yang kondusif. Walaupun iklim sekolah lazim digambarkan dengan peraturan, hukuman, penghargaan, ketidakhadiran, *drop-out*, perilaku siswa, hubungan antar siswa, hubungan antara guru dan siswa, hubungan antar staf, hubungan guru dengan pimpinan, keterlibatan, peran dan tugas, sikap kerja dan kepuasan kerja, tetapi hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim sekolah kontributor terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa saling mendukung, keterbukaan, keakraban, keterlibatan, menghargai dan kesejawatan di sekolah signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, Poole dan Okefor (1989) menyatakan 'keefektifan guru mendapat manfaat dari kerjasama dengan guru-guru lain (Ross, 1992:51-65).

Visualisasi kinerja guru sebagai kontribusi iklim sekolah, adalah ada suasana hubungan kekeluargaan, guru tidak menampilkan perbedaan latar belakang mata pelajaran yang diajarkan, usia, bergaul, berbicara berpakaian sebagai pendidik dan personalia staf administrasi menampilkan perilaku sebagai pegawai untuk melayani kebutuhan yang diperlukan. Semua personil memperlihatkan dukungan terhadap pimpinan. Peduli terhadap guru, pegawai, keluarga personil yang mengalami musibah, seperti spontanitas membantu materi dan mewakili teman sejawat berkunjung ke rumah yang ditimpa musibah atau rumah sakit. Personil staf administrasi melaksanakan tugas sesuai uraian tugasnya masing-masing. Gambaran iklim sekolah hubungan harmonis, pergaulan setara, ada dukungan terhadap pimpinan dan sesama teman sejawat, kerja sama dan perhatian terhadap personil yang mengalami masalah, memperlihatkan bahwa iklim sekolah kondusif, penting, dan

meningkatkan kinerja guru, ditulis Suharsimi Arikunto (1993:174) sebagai iklim sekolah yang kondusif.

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang menyenangkan, 'lingkungan kerja yang menghargai kompetensi, lingkungan kerja yang mendukung perencanaan dan pembelajaran (Scheerens, 2003:42-44). Iklim sekolah yang kuat mempengaruhi kinerja guru, salah satu faktor dalam melaksanakan pekerjaan, mendukung lebih aktif, kreatif, inovatif, partisipatif melaksanakan tugas, tanggung jawab, uraian tugas mendukung kelancaran pekerjaan, ketentuan acuan melaksanakan tugas, dan prediksi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Secara individual guru berperan meningkatkan kinerjanya sendiri dengan memaknai secara positif terhadap setiap stimulus yang muncul di lingkungan sekolah, baik stimulus yang bersumber dari pimpinan, teman sejawat, staf, atau dari siswa sehingga terbentuk sikap yang positif dan menularkannya kedalam pola hubungan yang positif terhadap lingkungan sekolah.

Persepsi dan pola hubungan positif yang ditularkan guru berarti membangun lingkungan kerja dan iklim sekolah yang positif dan kondusif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sesuai Barr dan Dreeben (1977:89-162) 'komunikasi mempengaruhi produksi sekolah. Artinya, apabila guru mempersepsi, memaknai, dan membangun hubungan positif dalam lingkungan sekolah, maka tidak ada hambatan psikologis untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, bersemangat meningkatkan prestasi belajar siswa, perilaku positif menular ke teman sejawat, sebab perilaku positif cenderung menjadi sikap yang positif dan permanen sebagai

pola hubungan yang positif, Wachs (1983:396-407) menyatakan 'perilaku dan pengembangannya, adalah fungsi dari transaksi gen dan lingkungan.

Iklm sekolah, adalah suasana yang terjadi dalam organisasi sekolah yang terpola oleh hubungan antar pribadi, bersumber dari kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Untuk ini guru dapat membangun, meningkatkan, dan memelihara iklim sekolah yang dimulai dari diri sendiri, sebagai sikap diri dan sebagai pola hubungan yang baik dengan personil di sekolah. Apabila pola hubungan sesama teman sejawat baik maka dukungan terhadap program dan kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan baik pula.

Peningkatan kinerja guru berlangsung karena ada peningkatan iklim sekolah yang kondusif tidak hanya dapat dilakukan oleh guru tetapi juga dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui penetapan suatu keputusan yang sinergi, manusiawi antar setiap unit untuk mencapai visi, misi, program sekolah, antara lain uraian kerja yang jelas, standar operasional kerja yang terukur dan dapat dievaluasi dari tugas-tugas tambahan guru sebagai wakil kepala, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, ketua program studi, guru pembimbing kegiatan intra kurikuler, guru pembimbing kegiatan ekstra kurikuler, wali kelas, guru piket harian, guru bimbingan konsling, kepala urusan tata usaha, staf, kegiatan rutin, peraturan, dan tata tertib siswa dengan maksud dan tujuan yang sama, yaitu prestasi belajar siswa. Sekolah terwujud oleh usaha bersama dari semua anggota sistem sekolah dan membutuhkan kerja sama dan iklim yang kondusif mencapai tujuan sekolah. Apabila semua personil diajak dan dilibatkan bertanggung terhadap program sekolah disertai rincian tugasnya masing-masing maka iklim sekolah akan kondusif mencapai visi, misi dan program

sekolah secara optimal yang pada akhirnya kinerja guru baik dan prestasi belajar siswa meningkat.

Kinerja guru dapat meningkat melalui penetapan uraian tugas, peraturan dan tata tertib siswa yang pada akhirnya menjadi pola hubungan kepala sekolah dengan semua personil sekolah, baik pola hubungan kepala sekolah dengan guru yang mendapat tugas tambahan, guru yang tidak mendapat tugas tambahan, staf, siswa, dan siswa dengan siswa. Pola itu terbentuk pola hubungan vertikal, horizontal yang kondusif dan produktif. Hubungan vertikal berdasarkan struktur antara pemimpin dan yang dipimpin, antara guru dan siswa, hubungan horizontal sesama teman sejawat.

Kinerja guru dapat meningkat, dinamis, terpelihara pola hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis, melalui usaha kepala sekolah dengan pola hubungan pribadi, koligial, komunikasi terbuka, kerja sama yang baik, kebersamaan, menumbuhkan rasa memiliki semua anggota personil, personil dilibatkan dalam pengambilan keputusan, disiplin dengan sikap dan pendekatan kerja sama agar semua personil menjalankan tugas penuh tanggung jawab, 'sikap guru terhadap pekerjaan (seperti terhadap belajar), adalah elemen kunci kinerja (Meisels, Bickel, Nicholson, Xue, Bumett, 2001:73). Guru dan staf akan bersikap lebih positif, jika kepala sekolah menerapkan disiplin, kerjasama, tidak mendikte sehingga berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas staf dan pelaksanaan pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui pemeliharaan iklim sekolah yang kondusif dengan melibatkan semua personil baik guru dan staf dalam kegiatan sekolah, seperti pelibatan mereka dalam kepanitiaan kegiatan penerimaan siswa baru dan kegiatan sekolah yang lain,

sehingga “mereka merasa turut serta sebagai bagian dari sekolah, mereka tidak merasa risau terhadap pekerjaan, senang akan pekerjaan mereka, merasa berfungsi dalam sekolah dan berefek terhadap peningkatan produktivitas sekolah (Sahertian, 1990:48), pelaksanaan pembelajaran yang optimal, dan prestasi belajar siswa meningkat.

Suatu ‘organisasi atau lembaga yang sehat bukan struktur lembaga atau organisasi yang bagus, sempurna lembaga atau organisasinya, melainkan prestasi orang di dalam lembaga atau organisasi tersebut (Drucker, 1982:570). Iklim sekolah yang kondusif ini dapat diprogramkan kepala sekolah, yang ‘fokus terhadap orientasi akademik siswa (Harris, 1959:142) yang ditetapkan bersama semua personil dengan penetapan pencapaian minimal dari setiap kegiatan dan mata pelajaran. Demikian juga proses pembelajaran di kelas, guru perlu mendukung siswa, komunikasi terbuka terhadap siswa, menghargai setiap usaha siswa, memupuk kehangatan hubungan dengan siswa, disiplin, menyelesaikan tugas-tugas belajar siswa, menilai dan mengembalikannya kepada siswa, dan menumbuhkembangkan hal-hal yang positif dalam pelaksanaan proses pembelajaran.

Apabila iklim kelas dengan suasana kerja berorientasi akademik dan perilaku komunikasi terbuka terhadap siswa, lingkungan mendukung, hangat, pujian kepada siswa ketika layak, menghormati kontribusi siswa, menunjukkan kepercayaan diri, antusiasme dalam pembelajaran, interaksi positif dengan siswa, kelas yang teratur dipertahankan, semua program kepala sekolah didukung oleh guru, maka akan tumbuh iklim sekolah dan kelas yang kondusif mencapai tujuan pendidikan (Squires, Huitt, Segars, 1984:87-88).

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui peningkatan iklim sekolah yang kondusif, program dan kerja sama yang baik dengan komite madrasah, pengawas, wali/orang tua siswa, dan pihak-pihak lain yang peduli pendidikan untuk meningkatkan prestasi akademik, mengembangkan bakat dan minat siswa, sesuai Ryan dan Patrick (2001:438) ‘karakteristik lingkungan sekolah dan kelas berdampak terhadap motivasi dan keterlibatan siswa.

Iklim sekolah akan meningkat kondusif apabila kepala sekolah memprogramkan, merealisasikan pengadaan parasarana dan sarana sekolah, alat pendidikan, atau alat bantu pembelajaran yang diperlukan sesuai kemampuan dana yang ada. Apabila terbatas pembiayaan pengadaan prasarana dan sarana sekolah, kepala sekolah dapat mencari sumber-sumber lain yang sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, koordinasi dengan komite madrasah, melalui masyarakat yang peduli pendidikan berupa permohonan bantuan alat-alat pendidikan/pembelajaran.

Kinerja guru dapat ditingkatkan oleh kepala sekolah melalui peningkatan iklim sekolah, pengawasan, pemantauan terhadap semua program sekolah, pemantauan pelaksanaan proses pembelajaran, koordinasi dengan guru yang mendapat tugas tambahan, koordinasi dengan kepala urusan tata usaha, evaluasi terhadap setiap pelaksanaan kegiatan sekolah, evaluasi diakhir setiap semester, evaluasi internal secara keseluruhan. Evaluasi internal secara keseluruhan untuk meningkatkan iklim sekolah, kualitas sekolah, yang tim evaluatornya dari sekolah, bersama komite madrasah, dan supervisor.

c. Motivasi Kerja (X3) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di MAN Palembang

Temuan bahwa variabel motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan koefisien pengaruh (ρ_{yx3}) 0,542. Apabila motivasi kerja dinaikkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja guru sebesar 0,542 satuan. Besaran pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru tanpa ada interaksi dari variabel lain 29,3764%.

Temuan di atas menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Guru yang memiliki kinerja yang baik, dia juga ‘memiliki motivasi kerja yang baik untuk mencapai tujuan (Houston, 1985:5), memiliki keyakinan dan kepercayaan bahwa semua siswanya dapat belajar pengetahuan dan keterampilan terpenting dari setiap segmen pembelajaran yang dilakukannya, memiliki keyakinan dan kepercayaan bahwa siswa akan sukses dalam belajar dan hal-hal yang demikian termasuk ciri-ciri guru yang berhasil, sesuai Meisels, Bickel, dan Bumett (2001:73) bahwa sikap guru dalam belajar siswa, adalah elemen kunci dalam kinerja.

Guru yang berhasil memiliki motivasi sebagai tenaga penggerak dan pengaturan sasaran dari berbagai motif di dalam dirinya (seperti mengajar sebagai ibadah, mengajar dengan ihlas, mengajar sebagai panggilan batin, mengajar sebagai bagian dari kehidupan) sehingga tujuan pembelajaran tercapai sesuai dengan harapan, karena motivasi sebagai tenaga penggerak dan pengaturan sasaran dari dalam dirinya, ‘orientasi kesuksesan melaksanakan tugas sebagai motif, dorongan, alasan, penggerak dan kemauan yang menyebabkan berbuat seoptimal mungkin untuk mencapainya (Hoy dan

Miskel, 1978:96). Motif bagi guru yang sukses sebagai dorongan, alasan, dan penggerak, dan kemauan menyebabkan berbuat mencapai tujuan (Wibowo, 2013:109) pembelajaran, menentukan persepsi positif terhadap siswa, menentukan situasi yang kondusif, berorientasi pada prestasi dan berfungsi meningkatkan keberhasilan pendidikan.

Temuan di atas dapat dimaknai bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh 'motivasi kerja yang mendorong dan mengarahkan kegiatan untuk mencapai tujuan (Wahyusumidjo, 1984:177) pembelajaran agar siswa mencapai prestasi belajar yang baik, berhubungan erat dengan usaha-usaha guru yang dilakukan sebelum pelaksanaan proses pembelajaran dimulai, antara lain guru dikuatkan, disokong oleh usaha-usaha merencanakan pembelajaran dengan baik.

Proses kinerja guru dilatarbelakangi oleh proses motivasi kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ditunjukkan ada usaha dan kemampuan guru mengorganisasi pengetahuan, nilai-nilai, pemahaman dan keterampilan terhadap materi perencanaan pembelajaran dan materi pelajaran yang akan disampaikan untuk ditransformasikan dalam berbagai kegiatan belajar secara berkelanjutan sehingga menjadi pengalaman belajar siswa, Beyer (1997) menyatakan 'kemampuan seorang guru untuk mempertimbangkan dimensi moral dalam praktik pembelajaran di kelas, adalah penting dalam masyarakat demokratis, mengingat mengajar sebagai bidang tindakan moral yang efektif dan guru perlu memberikan dukungan visi alternatif dan praktik yang menghormati integritas siswa sebagai makhluk moral, dan guru sebagai agen sosial bagi siswa (Cumming, Dyas, Maddux, Kochman, 2001:143-144).

Kinerja guru merupakan 'usaha dan tenaga yang dikeluarkan (Evans, 2005:205) sejak merencanakan, melaksanakan: proses pembelajaran,

pekerjaan, tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Kemampuan guru menunaikan tugas-tugas tersebut dan tugas-tugas tambahan lainnya sebagai pendidik menunjukkan kecakapan, kecerdasan dan keterampilannya. Usaha yang dikerahkan guru berhubungan dengan kemampuannya itu diorganisasi sebagai sebuah pola pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan 'guru memiliki pengaruh yang besar terhadap pengembangan moral siswa (Cumming, Dyas, Maddux, dan Kochman, 2001:143).

Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, dorongan yang dikuatkan, disokong oleh usaha, pengetahuan, pemahaman, nilai-nilai, kemampuan yang diorganisasi, dan dikerahkan dalam suatu pola pekerjaan, yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja guru yang terpola dalam pekerjaan itu melukiskan motivasi kerja dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik dan dipengaruhi oleh rentang kendali, antara lain: kepemimpinan kepala sekolah, afiliasi kelompok (teman sejawat), dan teknologi (ketersediaan alat dan media pembelajaran), alokasi waktu, ketercapaian minimal mata pelajaran yang harus dicapai oleh siswa, aturan, norma dan nilai-nilai pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan (Gibson, 1985:51-52) kepala sekolah, seperti kepemimpinan manusiawi dalam menjalankan tugas kepemimpinan dapat mendorong dan menstimulasi guru agar sukses menjalankan tugas, hal ini perlu bagi guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kehangatan dan hubungan yang baik dengan teman sejawat mendorong kesuksesan pekerjaan guru, Ryan dan Patrick (2001:437) menyatakan 'secara umum persepsi siswa tentang dukungan guru, interaksi guru, dan saling menghormati terkait dengan perubahan positif dalam motivasi dan keterlibatan siswa.

Ketersediaan alat bantu pembelajaran memperlancar tugas-tugas pembelajaran yang dilaksanakan guru. Apabila rentang kendali, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, teman sejawat dan teknologi memberi sokongan terhadap pola pekerjaan guru, maka guru akan memperoleh kepuasan melaksanakan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja guru diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan yang berhubungan dengan kinerja, memusatkan perhatian terhadap faktor-faktor yang menguatkan, mengarahkan, dan mendukung kinerja guru, dan yang dilaksanakan berhubungan dengan motivasi kerja.

Peningkatan kinerja dapat dipicu oleh peningkatan motivasi kerja, menghasilkan produk, memicu peningkatan kemampuan melaksanakan pekerjaan, mempengaruhi dan menentukan hasil kerja patut diperhatikan karena guru dan kepala sekolah secara bersama-sama terlibat atas prestasi kerja, hendaknya menjadi perhatian kepala sekolah kebutuhan berprestasi merupakan motif guru yang jelas, dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan lain, dapat diidentifikasi, dan dapat dinilai dalam setiap kelompok guru yang bekerja, sesuai Ryan dan Patrick (2001:437) 'motivasi dan keterlibatan sebelumnya, adalah prediktor kuat dari motivasi dan keterlibatan berikutnya.

Apabila kepala sekolah bersungguh-sungguh ingin mengetahui personilnya apakah mereka memiliki kepuasan berprestasi, maka tolok ukur minimalnya, adalah motivasi dan semangat kerja personilnya. Kepala sekolah dapat merealisasikan tolok ukur ini melalui regulasi pengukuran motivasi dan semangat kerja berorientasi prestasi, yaitu standar pengukuran kerja. Semangat prestasi yang tinggi untuk kelompok, perorangan maupun unit yang

dipimpin, memupuk kebiasaan berprestasi, memberi peluang berprestasi, menunjukkan kasadaran, kejujuran bahwa kualitas harus dijunjung bersama.

Dukungan terhadap regulasi ini, adalah motivasi kerja dan kemampuan aplikasi teori dari personil untuk mendorong eksplorasi dan keterlibatan personil secara signifikan lebih berhasil daripada personil yang bermotivasi kerja lemah dan kemampuan rendah.

Di sisi lain kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja melalui imbalan, yaitu promosi jabatan, kenaikan pangkat, peluang peningkatan kualifikasi pendidikan, peningkatan kompetensi, memperbanyak pengalaman, penyaluran minat, mengikutsertakan dalam pelatihan, menambah ketersediaan fasilitas, peningkatan kenyamanan kerja, dan komunikasi yang baik agar motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru yang lebih baik.

d. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di MAN Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), Iklim Sekolah (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) 0,995. Besaran pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru 99,5%. Dapat dimaknai bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja bila digabungkan lebih berpengaruh meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan temuan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja dipengaruhi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah,

dan iklim sekolah. Artinya secara simultan motivasi kerja, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah mempengaruhi kinerja guru. Dapat dimaknai bahwa motivasi kerja, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah meningkatkan kinerja guru.

Temuan memicu peningkatan kinerja guru, apabila terjadi peningkatan motivasi kerja, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan iklim sekolah, akan terjadi pula peningkatan kinerja guru. Untuk ini kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui program supervisi yang mensinergikan peningkatan pelaksanaan supervisi dan iklim sekolah mencapai tujuan. Program-program tersebut, adalah ‘bimbingan dan uraian tugas yang jelas, akan meningkatkan ketekunan, kegairahan, semangat, dan tanggung jawab guru melaksanakan tugas dengan efektif (Atmodiwirio, 2000:202), yaitu efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai individu dan kelompok guru.

Guru sebagai individu, adalah melaksanakan tugas sebagai pendidik, prestasi kerja dinilai secara rutin, seperti supervisi kunjungan kelas, hasil karya, prestasi belajar siswa dibina. Efektivitas guru sebagai kelompok terletak pada optimalisasi kontribusi semua guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, sebagai bagian dari efektivitas sekolah, merupakan efektivitas individu dan kelompok guru melalui pengaruh sinergitas dan interaksional dari berbagai komponen, unsur, personil, sarana dan prasarana madrasah.

Kinerja guru signifikan dipengaruhi oleh hubungan antar pribadi yang terbina dalam pekerjaan, kondisi, lingkungan kerja oleh Ryan dan Patrick (2001:437) sebagai ‘lingkungan sosial lebih tinggi menyumbang semua hasil motivasi dan keterlibatan daripada faktor lain’, perasaan kompeten, rasa

menguasai pekerjaan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan teknik berkomunikasi kepala sekolah. Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru melalui ‘kepemimpinan dan teknik berkemuikasinya (Abizar, 1998:211) dengan jelas, tegas, ramah, simpatik, memberikan penghargaan terhadap hasil kerja guru, memberikan perhatian kepada guru yang berprestasi’. Perhatian dan penghargaan berguna untuk menghargai hasil kerja yang dilakukan guru. Pembinaan terhadap guru memberi kesempatan kepada semua guru untuk melakukan pengembangan diri mengikuti kegiatan-kegiatan yang menunjang tugas guru antara lain: seminar, diklat, dan kegiatan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik, tegas, jelas, ramah dan simpatik sumber inspirasi guru, dan bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan dan teknik berkomunikasi kepala sekolah yang terbuka, jelas, tegas, menarik, simpatik, akrab mendorong iklim sekolah yang kondusif, ‘persepsi terhadap lingkungan sosial terkait dengan motivasi dan keterlibatan (Ryan dan Patrick, 2001:437), sumber inspirasi, dan motivasi kerja semua personil untuk meningkatkan kinerja agar berhasil mencapai tujuan sekolah yang optimal.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan, dan teknik komunikasi kepala sekolah yang menyenangkan, menghargai kompetensi semua personil sekolah, menghargai perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Apabila kepala sekolah menghargai semua pendapat personil di sekolah, di sekolah ada kebebasan mendiskusikan berbagai masalah oleh semua personil, akan ada inisiatif dari semua personil sekolah, akan terpola saling bantu-membantu antar personil di sekolah dan pada akhirnya terdapat budaya kerja yang tinggi, hubungan kepala sekolah dengan semua personil berjalan

dengan baik, ada kebebasan mengemukakan pendapat, inisiatif, kreativitas, semuanya efek kepemimpinan dan teknik berkomunikasi kepala sekolah yang ramah, perilaku teladan, dan hal ini cenderung dominan mempengaruhi iklim sekolah.

Temuan memperkuat bahwa guru memiliki motivasi kerja yang tinggi selalu berbuat lebih banyak bagi siswa-siswa dan guru-guru lainnya, tidak keberatan untuk bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan. Motivasi kerja guru mempengaruhi kinerjanya, sebagai energi utama melaksanakan pekerjaannya, pendorong lebih aktif, kreatif, inovatif, dan partisipatif melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang optimal meningkatkan prestasi belajar siswa, Ryan dan Patrick (2001:437-460) menyatakan 'lingkungan sosial melibatkan keyakinan, mendukung guru, sangat penting bagi kepercayaan siswa yang berkaitan dengan guru, perilaku, dan pembelajaran.

Temuan memaknakan bahwa motivasi kerja memiliki daya prediksi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja. Guru yang memiliki kinerja tinggi umumnya memiliki keyakinan bahwa kerja, adalah penting dalam kehidupan ini, jauh di lubuk hati seorang guru yang memiliki kinerja tinggi, bekerja sebagai panggilan batin, ada keikhlasan menjalankan tugas, 'tanggung jawab (McClelland, 1961:76,110), kerja sebagai bagian dari kehidupan, dan kerja, adalah ibadah. Guru bekerja dengan keras untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, memiliki keyakinan bahwa bekerja penting untuk kelangsungan hidup, dan berpikir ulang kalau melalaikan pekerjaan.

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh ‘kepemimpinan dan cara berkomunikasi kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya (Abizar, 1998:211). Kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat situasional, dimana saat memberikan instruksi dilakukan dengan tegas, jelas, menarik, simpatik, memberikan dorongan kepada semua personil dengan bimbingan pada yang kurang, pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis melibatkan seluruh personil, perlakuan yang adil pada seluruh personil, terbuka dalam proses pengambilan keputusan, suasana bersahabat, kondusif, teladan kepada seluruh personil dalam setiap perbuatan, tutur kata memicu, memperkuat dukungan penuh semua personil terhadap kepala sekolah, akan ada kesetiaan-kawanan antar personil, tujuan kerja ditunjukkan dengan jelas dan simpatik oleh kepala sekolah, pengendalian kerja dilaksanakan secara bersama-sama, ada pendelegasian kerja dari kepala sekolah, ada pendelegasian pekerjaan, pendelegasian penilaian pelaksanaan kerja dari kepala sekolah, pengembangan karir secara terbuka, dan kompetitif, sesuai Ryan dan Patrick (2001:437-460) ‘perlu nya rasa saling menghormati dan keselarasan sosial dalam suatu lembaga pendidikan.

Situasi yang seperti demikian mempengaruhi iklim sekolah, ada kejelasan melaksanakan pekerjaan, pendelegasian, pengembangan karir yang terbuka, keakraban sesama personil, dan faktor-faktor tersebut bersifat interaktif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, guru akan bekerja lebih baik jika didukung oleh kepemimpinan yang efektif, dan guru lebih giat melakukan pekerjaan. Kepemimpinan kepala sekolah membuat guru memiliki kecenderungan terlibat aktif, tanggung jawab bekerja, mendorong guru lebih aktif, kreatif,

inovatif, dan partisipatif. Kinerja guru signifikan dipengaruhi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja. Kinerja guru signifikan dipengaruhi pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja.

Berdasarkan kajian teori, data, hasil penelitian, temuan, pembahasan, regulasi Dikdasmen dan pengaruh supervisi oleh kepala sekolah kelihatan lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh variabel iklim sekolah dan pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka perlu penguatan supervisi di sekolah secara terpadu, yaitu guru, kepala sekolah/supervisor dan umpan balik dari siswa. Usaha dari guru dapat dilakukan melalui evaluasi diri, yaitu guru sebelum menulis silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran menganalisis komponen-komponennya melalui form analisis komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran. Kemudian guru mengonsep silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan menuangkannya sebagai rencana program pembelajaran yang akan digunakan. Setelah selesai penulisan, guru membaca setiap poin pernyataan evaluasi diri sebagai evaluasi terhadap silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang selesai dibuat. Apabila ada komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang belum sesuai dengan butir-butir pernyataan evaluasi diri, komponen tersebut diperbaiki. Bila perbaikan komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran selesai, memiliki keterpaduan, lengkap divalidasi guru dan kepala sekolah sebagai silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran untuk satu pertemuan atau untuk satu semester.

Saat pelaksanaan supervisi kunjungan kelas dilaksanakan oleh kepala sekolah bersama supervisor, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran diperiksa keterpaduan dan kelengkapan komponen-komponennya berdasarkan butir-butir pernyataan lembar supervisi yang memuat hampir sama dengan butir-butir pernyataan evaluasi diri dan muatan lain yang berorientasi kualitas meningkatkan pelaksanaan supervisi.

Supervisi pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan oleh kepala sekolah bersama supervisor dengan lembar supervisi yang memuat butir-butir pernyataan implementasi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran berorientasi kualitas juga. Sedangkan umpan balik dari siswa, dilakukan oleh guru setiap berakhir pelaksanaan proses pembelajaran atau setiap selesai tema atau beberapa sub-tema materi pelajaran dengan menyebarkan angket maksimal 10 (sepuluh) butir pernyataan kepada siswa sebagai umpan balik dari siswa atas pelaksanaan proses pembelajaran.

Lembar umpan balik yang sama dalam pelaksanaan supervisi kunjungan kelas untuk pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan juga oleh kepala sekolah atau supervisor. Upaya penguatan supervisi melalui evaluasi diri, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah bersama supervisor dan masukan siswa dapat memberikan informasi objektif dan akurat, keterpaduan proses kerja, konsistensi antara rencana dengan pelaksanaan, iklim sekolah lebih kondusif, motivasi kerja, kinerja guru, dan prestasi belajar meningkat. Model penguatan supervisi melalui evaluasi diri dan umpan balik siswa disertai rasionalisasi model hasil kajian teori, penelitian, dan tinjauan terhadap Permendikbud No. 65/2013 tentang Standar Proses dan No. 66/2013 tentang Standar Penilaian Dikdasmen, form analisis komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, kerangka penulisan silabus

dan rencana pelaksanaan pembelajaran, form analisis penilaian hasil dan proses pembelajaran, lembar evaluasi diri yang berfungsi pedoman analisis komponen silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, penilaian pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi terhadap silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat guru, lembar supervisi yang akan diisi oleh kepala sekolah atau supervisor, lembar umpan balik pelaksanaan proses pembelajaran yang diisi siswa dari guru, kepala sekolah atau supervisor, dan *Model Penguatan Supervisi Melalui Evaluasi Diri dan Umpan Balik Siswa*, terlampir nomor 61.

e. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) Berpengaruh Langsung terhadap Motivasi Kerja (X3) Guru di MAN Palembang

Temuan menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, dengan koefisien pengaruh (ρ_{x3x1}) 0,616. Ini berarti, apabila pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,616 satuan. Hasil analisis pengaruh langsung variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja tanpa interaksi oleh variabel lain sebesar 37,9456%. Motivasi kerja dapat ditentukan oleh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sebesar 37,9456%.

Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkat karena pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Tinggi rendahnya motivasi kerja dipengaruhi oleh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Untuk meningkatkan motivasi kerja, mengupayakan peningkatan pelaksanaan supervisi, seperti meningkatkan kemampuan guru: merencanakan

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengelola kelas, mengevaluasi hasil, dan proses pembelajaran, sesuai Good (1945) supervisi usaha memimpin guru merevisi tujuan, bahan, dan evaluasi pembelajaran.

Peningkatan kemampuan guru merencanakan pembelajaran dapat dilakukan kepala sekolah mendatangkan nara sumber untuk melakukan pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran agar optimal proses pembelajaran, Hickey (2003:495:538) menyatakan 'konsep dan prinsip konten yang produktif, adalah mengembangkan dan menganalisis praktik desain pembelajaran, memberi contoh, memberikan konseptualisasi analisis dukungan prinsip pemahaman dan panduan untuk menggunakan contoh, model kedalam praktik berdasarkan teori'. Kepala sekolah membantu guru dalam mengembangkan kurikulum melalui *workshop* yang bersumber dari orang yang ahli dan profesional agar meningkat proses pembelajaran, dan menyumbang terhadap siswa belajar yang lebih baik, belajar lebih cepat, belajar dengan senang hati, belajar lebih mudah, dan efisien.

Peningkatan kemampuan guru merencanakan pembelajaran dapat diupayakan kepala madrasah membentuk tim guru yang memenuhi persyaratan seperti pernah mengikuti pelatihan tingkat nasional untuk membantu guru teman sejawatnya mengkaji hubungan antar konsep dalam standar kompetensi, mengkaji isi, materi, dan tujuan pembelajaran yang berpusat kepada siswa, mengkaji dan menetapkan kegiatan belajar yang akan dilakukan siswa yang terintegrasi dalam kegiatan pembelajaran, membantu guru dalam menentukan urutan penyajian isi dan materi secara sistematis yang dapat dikembangkan dan yang memudahkan siswa untuk menguasai

kompetensinya, ‘integrasi kurikulum, pembelajaran, dan penilaian dapat mengembangkan pemahaman ilmiah saat merancang desain pembelajaran, lingkungan belajar, merumuskan kurikulum, dan menilai pembelajaran (Hickey, 2003:495-538).

Proses pembimbingan dapat dilakukan oleh kepala madrasah terhadap guru untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam mengelola proses belajar-mengajar, antara lain bimbingan terhadap materi yang akan diajarkan, metode mengajar, mengajar, semua aspek kerja rutin agar dapat berjalan lancar, produktif, bimbingan terhadap penjadualan, pelaporan, dan penyimpanan dokumen pembelajaran, sesuai Lovell dan Wiles (1983) perilaku supervisor membantu guru meningkatkan harapan belajar dan keterampilan agar sekolah menjadi komunitas belajar, dan membantu guru menggunakan pengetahuannya.

Temuan dapat meningkatkan upaya kepala madrasah melakukan proses pembimbingan kepada guru mendatangkan nara sumber yang ahli untuk membantu guru menela’ah konten mata pelajaran yang akan menjadi kompetensi siswa, sebab ‘konten mata pelajaran berpusat kepada siswa (Zais, 1976:214) agar masing-masing siswa memiliki kecakapan potensial untuk dikembangkannya dan kecakapan tersebut sebagai hasil belajar siswa. Membantu guru menjabarkan konten dalam sikap, pengetahuan, keterampilan, penguasaan, kemampuan menerapkan, mengidentifikasi keterkaitan konsep dalam mata pelajaran untuk mendukung kemudahan siswa menguasai kompetensi mata pelajaran, menghubungkan dengan mata pelajaran lain yang membahas pokok bahasan yang sama.

Temuan dapat meningkatkan motivasi kerja dengan membantu guru mengembangkan indikator pencapaian kompetensi yang akan dicapai siswa di setiap akhir proses pembelajaran. Kepala madrasah dapat memberi bimbingan kepada guru bahwa indikator, adalah muatan materi pelajaran yang akan diajarkan, konten materi pelajaran yang harus dimiliki siswa (Mohammad Ansyar, 1995:8), kepala madrasah dapat mengingatkan guru bahwa konten mata pelajaran akan hadir dalam situasi apa saja, erat kaitannya dengan tujuan pendidikan yang akan dicapai, sebagai penanda pencapaian kompetensi dasar yang secara spesifik dapat dijadikan ukuran untuk mengetahui ketercapaian hasil pembelajaran, dan harus dirumuskan oleh guru dengan kata kerja operasional yang terukur, dan dapat dibuat instrumen penilaiannya. Bahkan kepala madrasah dapat menyampaikan kepada guru bahwa pengembangan indikator pencapaian kompetensi yang terukur perlu pemahaman yang mendalam terhadap kompetensi dan ruang lingkup materi pelajaran dari kompetensi dasar, perlu kriteria kompetensi.

Kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja melalui bimbingan bahwa 'tujuan pembelajaran merupakan hasil akhir yang akan dicapai siswa dari setiap proses pembelajaran, sebagai rancangan pemilikan kemampuan siswa, pencapaian indikator oleh siswa, sebagai hasil proses pembelajaran (Ornstein dan Hunkins, 1988:151), kriteria: pemilihan materi, penguasaan materi pelajaran, pengembangan prosedur pembelajaran, pengukuran, tes, ujian dan membantu mentransformasikan materi pelajaran menjadi pengalaman belajar siswa yang ingin dicapai. Pembinaan terhadap guru agar mampu menggunakan pengetahuannya dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui penugasan terhadap guru untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan, pengembangan

kelompok guru yang serumpun mengasuh mata pelajaran, penelitian, pembinaan, pengembangan organisasi intra, ekstra kurikuler sekolah, pengembangan kemampuan, kecakapan potensial, bakat siswa dalam rangka untuk membangun sekolah yang unggul, dan berkualitas.

Peningkatan pembelajaran dapat dilakukan kepala sekolah melalui ahli kurikulum, ahli pembelajaran, atau bersama guru sebelum penyusunan perangkat pembelajaran guna menyeleksi bahan pengajaran, metode pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan analisis situasi belajar-mengajar. Di samping itu guru yang unggul ilmu pengetahuannya dapat menyumbang pengetahuan, keterampilan, wawasan yang terintegrasi dalam merumuskan tujuan pendidikan, kemampuan mengajar, atau kepala madrasah memfasilitasi rapat kerja guru guna mengkaji hal-hal tersebut secara bersama-sama sehingga memperoleh pengalaman yang relatif sama.

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah dapat bekerja sama dengan supervisor meningkatkan kemampuan guru ‘mengorganisasi materi ajar secara sistematis dan menetapkan penilaian dengan berbagai teknik tes (Brady dan Kennedy, 2007:258,262-269). Faktor kemampuan mengorganisasi materi dan merencanakan instrumen tes ini nampak sebagai faktor keterbatasan kemampuan guru, sehingga kedua faktor kemampuan guru ini perlu peningkatan agar guru mampu mengorganisasi materi ajar secara sistematis dan menetapkan penilaian dengan berbagai teknik tes mengingat kebutuhan siswa dan pencapaian tujuan pendidikan.

Untuk ini harus diperhatikan guru bahwa penilaian dilakukan terhadap proses, transaksi dan hasil belajar dengan persiapan, pelaksanaan, analisis dan pelaporan hasil evaluasi yang dapat dilakukan melalui kuesioner, wawancara,

buku harian dan log, penilaian peringkat, observasi kelas sistematis, catatan anekdot, ujian kemampuan, laporan diri, pengamatan yang tidak terstruktur, bahan penjelasan guru dan siswa, analisis karya siswa, diskusi, bukti tes, catatan pribadi, aksi pembelajaran, atau penelitian siswa.

Peningkatan motivasi kerja dapat dilaksanakan kepala sekolah melalui peningkatan pelaksanaan supervisi, dengan 'kedisiplinan (Robins, 2003:85) melaksanakan tugas mengajar agar guru memulai proses pembelajaran tepat waktu. Tepat waktu memulai pembelajaran dapat meningkatkan proses pembelajaran terutama penggunaan waktu secara maksimal dan optimal di dalam kelas. Peningkatan kualitas pembelajaran dengan waktu, keterikatan dan cara menggunakan waktu dapat meningkatkan mutu akademik (Berliner, 1982:12-13) dengan memelihara aliran kegiatan belajar, meminimalkan waktu transisi dan membuat siswa bertanggung jawab.

Memelihara aliran kegiatan belajar tidak menghentikan suatu kegiatan belajar sebelum selesai memulai kegiatan belajar lain, pada waktu transisi, agar mempersiapkan siswa untuk pelajaran, atau kegiatan belajar berikutnya dan hal ini berefek mendidik siswa, siswa akan memanfaatkan waktu dengan lebih baik. Untuk ini guru perlu memperhatikan ruang lingkup konten mata pelajaran dengan waktu, sebab waktu salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu sekolah dan efektivitas pendidikan. Jam 06.40 – 14.30 sebagai kualitas waktu jam kerja tetap, hari kerja di sekolah untuk proses pembelajaran dan pengembangan kurikulum dengan prioritas utama siswa, maka pengajaran merupakan bagian dari kualitas waktu dan rintangan atau halangan diabaikan karena kualitas waktu digunakan untuk kegiatan proses belajar-mengajar.

Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan pelaksanaan supervisi menstimulasi guru (Herbert, 1981:232) agar menyiapkan siswa belajar sebelum pembelajaran dimulai. Apabila guru mengkondisikan siswa dengan kegiatan belajar, maka tujuan, konten, evaluasi yang direncanakan dengan baik akan berarti, maka waktu dan kegiatan belajar elemen utama dalam situasi pembelajaran.

Kemampuan kepala sekolah memobilisasi guru menyiapkan siswa belajar sesuai jadwal, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran, adalah penghargaan terhadap individu siswa agar mental, perhatian terpusat pada pengalaman belajar, materi, mudah mencapai kompetensi, fokus perhatian pada isi materi pelajaran, menumbuhkan motivasi belajar, acuan, dan rambu-rambu pembelajaran.

f. Iklim Sekolah (X2) Berpengaruh Langsung terhadap Motivasi Kerja (X3) Guru di MAN Palembang

Temuan menunjukkan bahwa iklim sekolah signifikan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, dengan koefisien pengaruh (β_{32}) 0,382. Ini berarti, apabila iklim sekolah dinaikkan satu satuan, maka akan terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 0,382 satuan. Hasil analisis pengaruh langsung variabel iklim sekolah terhadap motivasi kerja tanpa interaksi oleh variabel lain sebesar 14,59249%. Motivasi kerja dapat ditentukan oleh iklim sekolah sebesar 14,59249%.

Kepala sekolah mampu meningkatkan iklim sekolah yang kondusif melalui koordinasi (Oliva, 1984:19-20) pelaksanaan tugasnya sehari-hari dengan guru yang mendapat tugas tambahan yang jelas sarannya dan

koordinasi dengan kepala urusan tata usaha untuk optimalisasi tugas staf menyiapkan administrasi sesuai kebutuhan dan keperluan program belajar-mengajar. Memberi bantuan konsultasi kepada semua guru secara insidental atau secara menyeluruh sesuai persoalan yang dihadapi hingga masalah selesai dengan baik. Membantu guru menilai kurikulum dengan analisis kebutuhan belajar, analisis hasil ujian semester, dan analisis hasil ujian nasional, berusaha memfasilitasi pelatihan strategi pembelajaran berbasis kompetensi, penguatan musyawarah guru mata pelajaran, menginstruksikan pencapaian kriteria ketuntasan minimal mata pelajaran, menginstruksikan alumni hafal Al-Qur'an minimal juz ke 30, dan mengembangkan kurikulum melalui pelatihan sesuai kemampuan dana yang tersedia untuk mengembangkan kurikulum, kerja sama dengan komite madrasah, "idealnya sebuah komite sekolah organisasi anggotanya terdiri atas: lembaga/organisasi, guru, spesialis pengukuran, ahli area konten/ahli kurikulum, pemimpin bisnis, pemegang kebijakan, orang tua, masyarakat (Moss dan Schutz, 2001:37-70), dan pemerhati pendidikan. Kepala madrasah dapat meningkatkan iklim sekolah agar motivasi kerja meningkat, koordinasi tugas dengan guru yang mendapat tugas tambahan, koordinasi dengan kepala tata usaha, menetapkan kriteria kelulusan minimal mata pelajaran, pengembangan, kerja sama, dan berusaha alumni hafal Al-Qur'an juz ke 30. Harus diperhatikan 'sekolah sebagai organisasi produktif tidak terlepas dari guru yang berpengalaman, pengelompokan kelas untuk pengajaran, kegiatan kelas untuk pengajaran, kegiatan administrasi, membangun hubungan yang baik, dan identifikasi faktor-faktor produktifitas sekolah (Barr dan Dreeben, 1977:89-162).

Kepala sekolah dapat meningkatkan iklim sekolah agar motivasi kerja guru meningkat melalui disiplin (Berliner, 1982:14), dengan menekankan pelaksanaan kegiatan inti pembelajaran, guru menggunakan media pembelajaran untuk membantu optimalisasi pemahaman siswa yang lebih baik. Penekanan bahwa media pembelajaran, adalah seluruh alat dan bahan yang dapat dipakai mencapai tujuan pendidikan, antara lain: orang, bahan, peralatan, atau kegiatan yang menimbulkan kondisi siswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Menstimulasi guru bahwa media sebagai alat yang dapat mengantarkan pesan, atau media yang mengandung pesan, seperti informasi dalam materi pelajaran dalam berbagai bentuk, yaitu grafik, media alat yang digunakan guru menyalurkan isi pelajaran agar dilihat, dibaca, atau didengar siswa. Windschitl dan Sahl (2002:165-205) menyatakan 'guru yang mengintegrasikan komputer laptop dalam pembelajaran di kelas dimediasi kuat oleh keyakinan guru yang saling terkait dengan sistem dan siswa di sekolah, merupakan pengajaran yang baik dalam konteks kelembagaan dan peran teknologi dalam kehidupan siswa.

Kepala sekolah dapat meningkatkan iklim sekolah yang kondusif melalui 'dukungan terhadap guru (Lucks, 1983:4-5) agar melakukan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa dengan baik, antara lain melalui kegiatan belajar dengan mencari, menggali, menemukan konsep, prinsip keilmuan yang bermakna, autentik dari mata pelajaran oleh siswa yang terbagi dalam kelompok kecil kegiatan belajar, atau proses belajar yang mengembangkan kemampuan meneliti, atau menginvestigasi isi materi pelajaran melalui kelompok kecil siswa. Manfaat proses belajar ini menumbuhkan apresiasi terhadap investigasi ilmiah sebagai cara memecahkan

masalah, menyadarkan siswa terhadap kompleksitas, dan struktur ilmu yang dipelajarinya. Blatchford, Morcarty, dan Mortin (2002:101-132) menyimpulkan 'kelompok kecil, kelas kecil, atau kelas ukuran kecil (10 – 20) siswa sering intrupsi sebagai umpan balik, kualitas pengajaran lebih baik, pengalaman belajar anak-anak lebih meningkat, perhatian fokus individu, berkelanjutan perhatian, dan siswa bekerja sama lebih optimal.

Apabila isi materi pelajaran, metode pembelajaran, media pembelajaran satu keutuhan dengan kegiatan belajar efektif untuk siswa bekerjasama akan menjamin sebagian besar siswa menguasai tujuan pembelajaran pada tingkat pencapaian standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dapat diterima. Untuk pencapaian ini 'penerapan standar tes (standar kelulusan minimal mata pelajaran) dapat meningkatkan prestasi belajar siswa, walaupun ada kritik penggunaan standar tes prestasi belajar tidak sesuai dengan perkembangan siswa (Horn, dan Ramey, 2003:961-990).

Proses pencapaian standar kompetensi, kompetensi dasar, dan indikator pencapaian kompetensi yang dikembangkan, atau yang dirancang guru dapat 'memberikan pengalaman belajar siswa yang melibatkan proses mental dan fisik melalui interaksi antar siswa, siswa dengan guru, siswa dengan lingkungan dan siswa dengan sumber belajar lainnya (Ornstein dan Hunkins, 1988:166). Kegiatan pembelajaran ini hanya dapat diwujudkan melalui pendekatan, metode, media pembelajaran yang sesuai, bervariasi, berpusat pada siswa, dapat dilakukan di dalam maupun di luar kelas.

Kegiatan pembelajaran (Mohammad Ansyar, 1995:8) yang dirancang atau yang akan dilaksanakan hendaknya memuat kecakapan hidup yang perlu

dikuasai siswa, bermanfaat bagi siswa untuk berani menghadapi problem hidup dan kehidupan dengan wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif mencari dan menemukan solusi sehingga mampu mengatasinya. Perlu diperhatikan guru bahwa mengembangkan kegiatan pembelajaran harus disusun untuk memberikan bantuan kepada siswa agar siswa dapat belajar secara profesional, memuat rangkaian kegiatan belajar yang harus dilakukan oleh siswa secara berurutan untuk mencapai kompetensi dasar sesuai hirarki materi pelajaran. Untuk ini rumusan kegiatan belajar mengandung minimal dua unsur penciri yang mencerminkan kegiatan siswa dan materi pelajaran. Rumusan kegiatan belajar, diharapkan “prinsip-prinsip teoritis dapat dipraktikkan atau dikembangkan siswa di bawah bimbingan guru di dalam kelas, di luar kelas, di laboratorium atau melalui pengamatan (Hiekey, Horwitz, dan Mary, 2003:495-538).

Kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi kerja agar iklim sekolah meningkat, melalui *workshop*, *workshop* lazimnya menyediakan materi pelajaran dan keterampilan yang relatif baru yang akan dimiliki guru, untuk memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran, agar siswa ‘mengilustrasikan dan menentukan ide-ide, penalaran, struktur bodi pengetahuan, fokus pada pencarian, klasifikasi dan yang dapat diperkirakan dari konten pelajaran (Hiekey, Horwitz, dan Mary, 2003:495-538).

Materi dan keterampilan tersebut berbagai pendekatan, strategi, metode pembelajaran untuk memicu keaktifan belajar siswa, melalui kegiatan ‘elaborasi terhadap materi pembelajaran dengan memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki siswa untuk mengembangkan ide-ide tambahan pada materi pembelajaran, mendorong belajar, menarik kesimpulan, dan memperkirakan implikasi dari materi pembelajaran. Hiekey, Horwitz, dan Mary, (2003:495-

538) menyatakan ‘integrasi kurikulum, pembelajaran, penilaian, dan evaluasi dapat mengembangkan pemahaman ilmiah siswa.

Di samping itu penyampaian isi pelajaran hendaknya ‘dari sederhana ke kompleks, umum ke rinci, hirarki belajar, menjelaskan kaitan konsep, prosedur (Zais, 1976:340-341,344), ‘mengaitkan pengetahuan baru dengan pengetahuan lama siswa, membandingkan pengetahuan yang sudah dikenal siswa dengan pengetahuan baru dari materi pelajaran, menggambarkan persamaan pengetahuan baru dengan pengetahuan di luar lingkup pengetahuan yang sedang dipelajari siswa, memberi kesempatan siswa mengurutkan isi pelajaran yang dipelajarinya, merangkum isi pelajaran (Made Wena, 2012:25-28), sesuai Shapiro (2004:159-189) pengetahuan sebelumnya memiliki efek yang jelas terhadap hasil belajar, mempengaruhi pemahaman terhadap topik, teks, topik baru, mempengaruhi hasil belajar melalui interaksi dengan struktur struktur materi pelajaran yang dipelajari.

Peningkatan iklim sekolah dapat dilakukan guru dengan menerapkan strategi pembelajaran berbasis masalah, agar iklim sekolah (iklim belajar) di ruang kelas khususnya kondusif untuk belajar melalui perumusan permasalahan secara praktis sebagai “ pijakan belajar, siswa belajar melalui permasalahan, masalah yang praktis, melalui stimulus dalam belajar, proses belajar siswa dimulai dari permasalahan yang berhubungan dengan dunia nyata siswa, mengorganisasikan pembelajaran di seputar permasalahan, tanggung jawab langsung proses belajar pada siswa, menggunakan kelompok kecil, ‘dalam kelas yang lebih kecil ada dukungan guru yang lebih individual (Blachfod, Edmonds, dan Martin, 2002:101-132)’, demonstrasi sebagai

produk, kinerja belajar siswa lebih baik (Made Wena, 2012:144-148), sesuai Barr dan Dreeben (1977:89-162) ‘pengetahuan dibangun di ruang kelas oleh aktivitas belajar dan praktik sosial ke materi akademik pada materi kurikulum.

Harus diingat guru penetapan strategi pembelajaran pada hakekatnya, adalah untuk memicu keterlibatan aktif siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran, dengan berbagai pendekatan, memperhatikan jenis dan jenjang tujuan belajar, sifat isi materi, kedalaman isi materi, banyaknya isi materi, latar belakang, dan mental siswa, kemampuan guru, waktu, lama, jadual, sarana yang dapat dimanfaatkan, dan biaya yang diperlukan. Guru yang ‘melaksanakan pembelajaran berbasis desain praktik, guru secara ideal telah mengupayakan penyempurnaan keselarasan kurikulum dan berusaha agar pembelajaran menghasilkan kenaikan prestasi belajar secara konsisten pada penilaian yang berstandar (Hickey, Horwitz, dan Mary, 2003:495-538).

Kepala sekolah mampu membangun iklim sekolah agar meningkat motivasi kerja guru dengan memelihara suasana kondusif untuk bekerja dan meminta guru memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa, agar fungsi guru sebagai pengelola, pencipta kondisi belajar yang menyenangkan dapat meningkatkan kompetensi dasar siswa, memberi kemudahan proses pembelajaran untuk suasana yang serasi dengan perkembangan siswa, keterlibatan aktif siswa dalam pelaksanaan proses pembelajaran, fungsi dan peran guru dalam interaksi pembelajaran. ‘Data minat menunjukkan bahwa hubungan antara pengetahuan mata pelajaran dan kepentingan siswa tumbuh semakin kuat selama segmen pembelajaran dan sepanjang perjalanan dari proses awal dengan keahlian yang diinginkan (Shapiro, 2004:159-189).

Proses pembelajaran yang demikian berpusat kepada siswa, pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas, mengajar berkualitas, siswa aktif belajar, dan indikator guru mampu melaksanakan pembelajaran, seperti kecakapan guru menciptakan suasana agar tercapai tujuan pembelajaran, pemeliharaan suasana belajar yang kondusif, terbina hubungan baik guru dan siswa. McKeachie, Jamesa, dan Kulik (1975:165-209) menyatakan 'efektivitas pengajaran dengan tinjauan pengetahuan substantif yang efektif, adalah tepat waktu, menekankan efektivitas guru, ruang kelas, dan metode pembelajaran yang digunakan guru.

Perlu perhatian guru suasana belajar dalam kelas berpengaruh terhadap siswa, "ruang kelas sebagai area utama interaksi pembelajaran siswa, penting dalam menentukan pengalaman belajar siswa, siswa dapat belajar, dan sebagai elemen penting dalam menentukan pembelajaran (McKeachie, Jamesa, dan Kulik, 1995:165-209). Suasana belajar nyaman, siswa menikmati pembelajaran yang sedang berlangsung, berkeinginan kuat untuk sukses, merasa tenang, kelakuan dan perilaku baik, merasa puas, dan prestasi belajar meningkat. McKeachie, Jamesa, dan Kulik (1975:165-209) menyatakan 'pengajaran yang efektif, adalah siswa berpartisipasi, siswa berinteraksi interpersonal, ada interpanetrasi dari laboratorium, eksperimen, informasi yang lebih berguna untuk aplikasi, dan hasil belajar meningkat.

g. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) Secara Simultan Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (X3) Guru di MAN Palembang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1), dan Iklim Sekolah (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (X3) 0,985. Besaran pengaruh

pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah secara simultan terhadap motivasi kerja 98,5%. Dapat dimaknai bila digabungkan pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah lebih meningkatkan motivasi kerja.

Temuan di atas menunjukkan proses motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor masukan individu dan kontek pekerjaan. Masukan individu, adalah kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi, emosi, sifat, mood, keyakinan, dan nilai-nilai. Konteks pekerjaan, adalah lingkungan fisik, desain tugas, imbalan, penguatan, dukungan, pembinaan pengawas, norma sosial, dan budaya organisasi (Kreitner dan Kinick, 2001:205).

Faktor individu guru, adalah kemampuan berdasarkan pengetahuannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Coleman (1966:316-317) menyatakan 'variabel yang menentukan produktivitas sekolah, adalah guru, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman mengajar, skor test kosa kata, referensi, mengajar, proporsi, sekolah, dan lingkungan sosial.

Faktor konteks pekerjaan guru, adalah pelaksanaan supervisi, iklim sekolah, dan tugas-tugas lain yang diamanahkan oleh kepala madrasah. Kedua faktor ini (masukan individu dan konteks pekerjaan) masuk dalam proses motivasi kerja guru untuk menentukan perilaku kerja dan mengimplementasikannya dalam bentuk pelaksanaan tugas dan tanggung sebagai guru. Faktor konteks pekerjaan temuan di atas, adalah pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah merupakan faktor yang mempengaruhi proses motivasi kerja untuk menentukan perilaku kerja terhadap tugas dan tanggung jawab, menentukan arah terhadap setiap yang dilakukan, bahkan berusaha dengan cara tertentu agar pekerjaannya berkualitas. Coleman (1966:316-317, 309, 301) merinci

variabel produktivitas sekolah, yaitu guru, sekolah, dan lingkungan siswa. Variabel guru terkait dengan pengalaman mengajar, intensitas guru di ruang kelas, tingkat pendidikan, skor tes kosa kata, referensi mengajar, dan proporsi guru di sekolah. Variabel sekolah terkait dengan biaya, volume siswa perpustakaan, fasilitas laboratorium, keteguhan promosi pelajaran, pengelolaan kelas, kegiatan sekolah, jumlah konselor bimbingan, dan lokasi sekolah. Variabel lingkungan siswa terkait dengan jumlah siswa, kehadiran siswa, proporsi kehadiran siswa, persepsi guru tentang kualitas siswa, jam kerja, latar belakang individu siswa (urban atau migrasi), keutuhan rumah tangga, kecil besarnya keluarga, dan bahan bacaan di rumah.

Kepala sekolah juga menentukan cara mendesain pelaksanaan supervisi di sekolah dan membangun iklim sekolah agar motivasi kerja semua personil tertuju kepada tujuan sekolah. Seperti yang dilakukan oleh kepala madrasah bahwa proses penetapan program supervisi kunjungan kelas sekali setiap semester dirancang oleh ketua program, diperiksa wakil kepala madrasah bidang kurikulum, disahkan kepala madrasah, dilaksanakan kepala madrasah bersama supervisor dan bila guru berhalangan pada waktu terjadual, dilaksanakan sesuai kesepakatan dengan supervisor, dilaporkan ke kepala madrasah, dan hasil supervisi kunjungan kelas disampaikan kepada masing-masing guru untuk diperhatikan dan dilaksanakan saran-saran pembinaan dari supervisor. Proses penetapan program supervisi administrasi penugasan kepada kepala urusan tata usaha untuk mengkoordinir seluruh pegawai agar menyiapkan administrasi sesuai keperluan dan kebutuhan. Kepala madrasah melakukan rapat setelah selesai pelaksanaan supervisi kunjungan kelas,

memberi pengarahan. Bagi guru yang memperoleh saran-saran pembinaan dari supervisor dihibau kepala madrasah agar melakukan perbaikan sesuai saran. Wang (1988) menyatakan 'efek pembinaan, guru lebih percaya diri tentang kemampuan mereka untuk menerapkan informasi tertentu dalam sebuah studi dimana kemampuan guru diukur dengan instrumen untuk inovasi pembelajaran yang dilaksanakan.

Pelaksanaan proses supervisi pendidikan yang dilakukan kepala madrasah seperti proses penetapan program supervisi kunjungan kelas dan proses penetapan program supervisi administrasi meningkatkan motivasi kerja agar kinerja guru lebih baik, sesuai Atmodiwirio (200:202) 'program supervisi, adalah perilaku dan pertumbuhan profesional guru; kelas, pengembangan kurikulum, perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, perbaikan, pengembangan staf, pemeliharaan, dan perawatan semangat kerja guru. Barr dan Dreeben (1977:89-162) 'sekolah sebagai organisasi produktif tidak lepas dari guru yang berpengalaman, pengelompokan kelas untuk pengajaran, kegiatan administrasi dan kelas, membangun hubungan dan mengidentifikasinya. Kiranya lebih meningkat motivasi kerja, pelaksanaan supervisi dapat dilakukan sekali dalam tiga bulan, atau pelaksanaan supervisi melalui evaluasi diri dan umpan balik dari siswa.

Pemantauan pelaksanaan proses pembelajaran dapat dilakukan guru dengan 'memonitor efektivitas pembelajaran melalui proses yang diarahkan untuk melihat tata urutan kegiatan belajar, hasil belajar yang dicapai siswa melalui penilaian yang tertuju pada pencapaian hasil belajar, usaha perbaikan program pembelajaran, dan mengukur prestasi belajar (Schubert, 1986:262).

Penilaian yang direncanakan guru hendaknya memandu guru mengajar, sesuai materi pelajaran, memperhatikan kemampuan dasar yang harus dimiliki siswa dari domain mata pelajaran, memuat isi dan materi pelajaran yang akan diajarkan, memonitor ketercapaiannya melalui tata urutan belajar yang dilakukan siswa, melalui kegiatan belajar yang dilakukan siswa dan kualitas hasil belajar yang diperoleh siswa. Monitor dapat dilakukan melalui lembar pengamatan terhadap urutan kegiatan belajar yang dilakukan siswa, kualitas hasil belajar yang diperoleh siswa. Paulgef dan Green (1998:119-169), menyatakan ‘memeriksa konten, proses pembelajaran, yang dipelajari dari sumber belajar, sumber daya sosial budaya, proses dan praktik pendidikan, siswa belajar, menerima, menolak, gagal, mempelajari konten akademik melalui proses-proses praktik, konten yang diketahui, praktik, proses, diketahui konten, dan yang dilakukan di ruang kelas.

Lembar pengamatan yang digunakan ‘memuat butir-butir pengamatan terhadap kualitas prosedur pelaksanaan kegiatan belajar, memuat standar kualitas hasil belajar, dan disusun dari jabaran indikator pencapaian kompetensi dasar (Seels dan Richey, 1994:12). Memonitor efektivitas pembelajaran dapat dilakukan dengan ‘seperangkat instrumen tes yang dirancang berdasarkan indikator pencapaian kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran yang seimbang ranah afektif, kognitif dan psikomotoriknya (Nana Sudjana, 1995:8-9; Purwanto, 1994:23-24). Instrumen tes diujikan pada siswa di ujung waktu setiap segmen pembelajaran 3 – 6 butir pernyataan, pertanyaan, atau persoalan dari materi pelajaran yang telah disampaikan. Semua instrumen tes tersebut segera dikoreksi untuk melihat hasil yang diperoleh siswa, sehingga guru ‘mengetahui aspek-aspek yang belum dikuasai siswa, guru dapat melakukan

perbaiki program pembelajarannya (Mohammad Ansyar, 1989:132-133) dari aspek-aspek yang memerlukan perbaikan agar antara capaian siswa dan program pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

Sulit bagi guru untuk memperoleh data hasil belajar yang akurat, yang menunjukkan kemampuan dasar siswa apabila tidak dilakukan monitoring yang terencana, tidak berdasarkan indikator pencapaian kompetensi, dan tujuan pembelajaran. Mengakibatkan kemampuan dasar siswa lemah daya fungsinya menghadapi persoalan-persoalan kehidupan di dalam maupun di luar sekolah siswa, yang disebabkan isi materi pelajaran yang dimilikinya tidak mampu menjawab persoalannya, karena aspek monitoring efektivitas pembelajaran yang tidak akuntabel. Untuk menekan persoalan ini, Ackerman (2003:15-20) mengusulkan 'pendekatan remediasi dapat mengarahkan siswa kearah yang baru dalam domain pengetahuan mereka, tetapi saat yang sama membutuhkan pemikiran ulang metode pembelajaran.

Guru hendaknya mengatur intonasi suara yang santun dalam pelaksanaan proses pembelajaran agar materi pelajaran mudah dipahami siswa. Cooper (1981) menyatakan 'terletak pada tingkat pelaksanaan kompetensi guru aspek keterampilan teknik pembelajaran (Sudjana, 1995:17). Penyampaian materi dengan 'intonasi suara yang santun, jelas, kecepatan suara dapat diikuti siswa, dan bunyi suara sesuai dengan kebutuhan belajar di ruang kelas, siswa akan memanfaatkan informasi dalam mata pelajaran baik yang disampaikan secara verbal, non verbal, simbol, dan grafik siswa akan mampu bernalar dalam mata pelajaran, mampu mencapai pemahaman dengan segala argumentasinya

tentang mata pelajaran, bahkan mampu menemukan penjelasan terhadap berbagai fenomena dari mata pelajaran (Made Wena, 2012:25-28).

Guru hendaknya menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa agar pemahaman mereka optimal, dapat dilakukan dengan menggunakan dan memanfaatkan pengetahuan dan ide-ide siswa untuk mengkritik fenomena, mencari contoh, menerapkan teori atau memasukkan ide-ide tambahan pada materi baru yang disampaikan, mendorong kegiatan belajar menarik kesimpulan, dan memperkirakan kemungkinan implikasi dari materi pelajaran yang disampaikan. Shapiro (2004:158-189) menyatakan ‘pemahaman siswa terhadap teks (materi pelajaran) dipengaruhi oleh pengetahuan sebelumnya, pengetahuan yang dimiliki siswa mempengaruhi, atau memiliki efek yang jelas terhadap hasil belajar siswa.

Untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi dan iklim sekolah, iklim kelas yang kondusif untuk belajar, kepala madrasah dapat mendorong guru untuk memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa interupsi kecuali untuk mengklarifikasinya. Scheerens (2003:41-42) menyatakan ‘iklim tertib dan keterampilan dasar berfungsi sebagai karakteristik efektivitas pendidikan. Kurang memperhatikan pertanyaan siswa berakibat pada proses pembelajaran yang berpusat kepada guru, kegiatan belajar cenderung pasif, siswa pasif mencari inti materi pelajaran yang disampaikan, siswa pasif menggali nilai-nilai yang berharga dari materi pelajaran, siswa susah diajak untuk menemukan konsep-konsep yang ada pada materi pelajaran, bahkan siswa pasif untuk menemukan prinsip-prinsip yang terkandung dalam materi pelajaran. Untuk ini guru hendaknya “memiliki pemikiran konseptual untuk menyediakan umpan balik yang lebih korektif kepada siswa, memberi lebih

banyak pujian, kurang negatif, lebih bervariasi dalam strategi pembelajaran, tidak langsung mengajar dan menerima ide-ide siswa, mengajar dikaitkan secara positif dengan keuntungan prestasi belajar siswa (Glickman, 1995:54-55). Dilakukan bersama siswa melibatkan konsep-konsep yang termuat dalam materi pelajaran dengan memanfaatkan kemampuan belajar agar kegiatan belajar terintegrasi dengan isi materi pelajaran, siswa, bermakna, dan memungkinkan siswa mampu belajar sendiri (Ormrod, 2008:286,293).

Bahkan pertanyaan siswa dapat dialihkan menjadi pertanyaan kognitif yang produktif, sesuai Horn dan Ramey (2003:961-960) kegiatan di ruang kelas menyumbang pada kinerja akademik siswa”, dengan melibatkan siswa yang lain, menumbuhkan motivasi belajar sendiri, sehingga kecerdasan dan emosi siswa terintegrasi, membuat siswa tampil sebagai kepribadian yang utuh dan mengembangkan kemampuan berpikir analitik, mendorong berpikir produktif dan memupuk kesiapan siswa menghadapi masalah yang lebih kompleks. Back dan Choi (2002:15) menemukan ‘keterlibatan, ketertiban, persaingan, dan kontrol guru memiliki korelasi yang signifikan dengan prestasi akademik siswa, sesuai Horn dan Ramey (2003:961-990) ‘kegiatan di ruang kelas menyumbang pada kinerja akademik siswa.

Bahkan kepala sekolah/madrasah dapat menstimulasi guru untuk memperhatikan semua jawaban siswa yang berguna untuk mengukur tingkat pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Scheerens (2003:42-44) menemukan ‘faktor-faktor dan komponen-komponen yang meningkatkan efektivitas pendidikan, adalah kepemimpinan pendidikan pada komponen keterampilan kepemimpinan umum, kualitas guru kelas, profesionalitas guru, iklim sekolah, hubungan baik dalam sekolah, dan keterlibatan orang tua.

Guru memperhatikan semua jawaban siswa tentu akan dapat mengukur tingkat pemahamannya, akan mudah menentukan aspek penguasaan siswa terhadap konten pelajaran yang telah disampaikan. Coleman (1966), Brooker (1979), Mortimore (1988) menyatakan ‘penilaian tentang kemajuan belajar siswa, adalah salah satu faktor yang berfungsi dan dapat meningkatkan efektivitas sekolah (Scheerens, 2003:38-39).

Jenis-jenis konten pelajaran, yaitu: simbol, grafik, rekaman. fakta, observasi, data, persepsi, klasifikasi, desain, pemecahan masalah, ide-ide, konsep, prinsip-prinsip, kesimpulan perencanaan, solusi, proses, keterangan, definisi, keterampilan dan proses seperti membaca, menulis, berhitung, menari, berpikir kritis, berkomunikasi lisan dan tertulis, hal-hal baik, buruk, betul, salah, indah, asas, kaidah, hukum dan hipotesa-hipotesa yang mengikuti perkembangan masyarakat (Zais, 1976:239-242;324,362).

Perlu kepala sekolah/madrasah mendorong guru membuat pedoman penskoran soal dalam penilaian, penilaian sebagai usaha untuk perbaikan program, kurikulum, dan pengukuran prestasi belajar. Sesuai Parnel (1978) ‘pengukuran merupakan langkah awal dari pengajaran, tanpa pengukuran tidak terjadi penilaian, tanpa penilaian, tidak akan ada umpan balik, tanpa umpan balik, tidak diperoleh pengetahuan yang baik tentang hasil, tanpa pengetahuan tentang hasil, tidak terjadi perbaikan yang sistematis dalam belajar (Ngalim Purwanto, 1994:8).

Untuk kegiatan penutup pembelajaran, kepala madrasah dapat menstimulasi guru agar menindaklanjuti kegiatan proses pembelajaran dengan menyampaikan materi yang akan disampaikan pertemuan berikutnya dan agar guru mengakhiri proses pembelajaran tepat waktu. Guru menindaklanjuti

kegiatan proses pembelajaran dilakukan dengan refleksi. Refleksi penting (Kemp, 1994:145) dilakukan oleh siswa atau bersama guru di ujung waktu kegiatan proses pembelajaran sebagai proses pengendapan pengalaman belajar yang telah dilalui siswa dengan mengurutkan kembali isi, materi peajaran, atau peristiwa pembelajaran yang baru dilalui siswa. Melalui proses refleksi ini pengalaman belajar masuk dalam struktur kognitif menjadi bagian pengetahuan yang dimiliki siswa dan memperbaharui atau menambah khazanah pengetahuan siswa.

2. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) dan Iklim Sekolah (X2) Berpengaruh Secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Guru (Y) di MAN Palembang

a. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah (X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X3) di MAN Palembang

Temuan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Besaran pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja 8,2926%. Ini dapat dimaknai bahwa pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 10,6335%, yang terdiri atas 2,3409% pengaruh langsung, dan 8,2926% pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung ini terjadi melalui motivasi kerja.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja dan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (Parks, 1983:11-13), pengetahuan menyumbang kemampuan dan keterampilan guru, motivasi sebagai penggerak melakukan tugas dan tanggung jawab (Glickman, 1995:6). Temuan di atas menegaskan bahwa ranah pelaksanaan supervisi yang harus diprogramkan oleh kepala sekolah mencakup pembinaan terhadap sekolah, guru, staf, kelas, peningkatan

pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan pembinaan terhadap siswa. Wang dan Ha (2008:7) menemukan ‘dukungan kepala sekolah, kolega, dan siswa merupakan faktor-faktor meningkatkan kemampuan guru’.

Pembinaan terhadap sekolah meliputi pemeliharaan dan perawatan gedung sekolah, prasarana, sarana pembelajaran. Pembinaan guru fokus perilaku, pertumbuhan profesi, visi, pengembangan, pemeliharaan, perawatan semangat kerja, dan kedisiplinan. Pembinaan staf meliputi semangat kerja, tupoksi, dan kedisiplinan. Pembinaan kelas pengelolaan kelas, penggunaan waktu, kebersihan, kenyamanan dan manajemen kelas. Pembinaan peningkatan pembelajaran, adalah perencanaan, pelaksanaan, proses, penilaian hasil, proses belajar, tindak lanjut pembelajaran. Pembinaan pengembangan kurikulum, adalah: pengembangan kompetensi, tujuan, kegiatan belajar, isi dan materi pelajaran, sumber dan metode pembelajaran, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran. Pembinaan siswa berkaitan dengan kebutuhan, kegiatan dan pengalaman belajar agar siswa belajar lebih banyak, belajar lebih cepat, senang hati, antusias, mudah, dan efisien (Atmodiwirio, 2000:202).

Kepala sekolah seyogyanya menyadari salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu motivasi. Motivasi kerja tinggi apabila kepercayaan guru dan staf terhadap usaha kerja mereka yang maksimum diakui berdasarkan penilaian kinerja mereka (O'reilly, 2004:34-35), menjaga kepercayaan mereka apabila mendapat penilaian kinerja yang baik, berarti mereka akan mendapat *reward* dari sekolah dan *reward* yang diterima sesuai hasil penilaian kinerja dan yang mereka inginkan.

Motivasi kerja guru tinggi apabila kepercayaan dan upaya yang maksimum diakui kepala sekolah berdasarkan penilaian kinerjanya,

kepercayaan guru apabila mendapatkan penilaian yang baik, mereka akan mendapat imbalan atas pekerjaannya dan imbalan yang diterima sesuai dengan yang diinginkan. Ellis (1928:20) menyatakan ‘perilaku seseorang dipengaruhi oleh penguatan dan imbalan yang berfungsi mempertahankan perilaku yang diharapkan. Tidak ada alasan bagi guru untuk tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi bila dilihat dari aspek imbalan materi, guru yang telah mengikuti uji sertifikasi dan lulus uji sertifikasi sebagai pendidik, mereka akan menerima imbalan sebesar gaji pokok mereka. Permasalahannya, apakah hal ini diperhatikan kepala sekolah untuk menumbuhkan motivasi kerja guru tersebut.

Temuan mendorong kepala sekolah menstimulasi guru (Boardman, Douglass, Bent, 1953:5) mewujudkan fungsi pengajaran, situasi belajar yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran, membantu guru fokus pada proses pembelajaran, dan harapan belajar siswa. Kepala sekolah dapat melakukan koordinasi dengan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah untuk meningkatkan mutu: sekolah, guru, kedisiplinan, menetapkan standar kelulusan minimal mata pelajaran, dan mengutamakan perhatian terhadap siswa agar berprestasi yang lebih baik. Spears (2010:9) mengungkapkan ‘proses peningkatan pembelajaran meliputi: strategi, tujuan, pengalaman belajar, keaktifan, keterampilan pembelajaran, perilaku guru, kelas, pertumbuhan dan perilaku profesional.

Temuan memicu kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui ‘pengembangan kurikulum, optimalisasi tugas guru agar sekolah menjadi tempat belajar siswa yang lebih baik sebelum, selama, dan sesudah segmen pelaksanaan pembelajaran berlangsung, keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, seluruh aktifitas, tanggung jawab memandu perkembangan dan

pertumbuhan siswa, mengembangkan bahan ajar, pengembang teori, menginterpretasi bahan pembelajaran untuk siswa, pengelola kegiatan belajar yang menghubungkan siswa dengan materi pelajaran menjadi pengalaman belajar siswa (Barr dan Dreeben, 1977:89,153), bahkan ‘guru sebagai kurikulum di dalam kelas’ yang menyampaikan muatan pelajaran yang telah dirancang dalam silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran hingga hubungan guru – siswa yang berdasarkan kurikulum mata pelajaran.

Kualitas pelaksanaan supervisi di sekolah pada hakikatnya terletak pada kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, sehingga pelaksanaan supervisi juga akan baik dan berimplikasi pada peningkatan kualitas sekolah yang baik pula (Brady dan Kennedy, 2007:280). Kualitas sekolah yang baik dipengaruhi oleh kepala sekolah yang kuat, guru berkualitas, siswa berprestasi, memadai sarana dan prasarana belajar, staf fokus tugas agar sekolah sukses, tercapai tujuan kurikulum, iklim sekolah dan belajar kondusif. Scheerens (2003:40-41) menyatakan ‘tekanan untuk berprestasi, konsekuen, perencanaan, kerja sama, suasana teratur, evaluasi potensi sekolah, monitoring, dukungan orang tua, pengajaran terstruktur, waktu pembelajaran efektif, karakteristik material dan fisik sekolah, pengalaman guru, dan karakteristik dalam konteks sekolah merupakan kondisi yang berfungsi meningkatkan efektivitas pendidikan.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang baik cenderung berpengaruh terhadap suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, optimal melaksanakan pekerjaan, penghargaan terhadap kemampuan, perencanaan dan dukungan terhadap yang dilakukan guru, penerimaan siswa baru memenuhi standar yang baik, dan evaluasi semua program sekolah yang berbasis standar. Sammons, Hilman, dan Mortimore (1995) menyatakan ‘berbagai tujuan, misi,

lingkungan belajar dan penguatan positif, konsentrasi pada pengajaran, monitoring kemajuan, organisasi belajar, kepemimpinan profesional, kemitraan rumah – sekolah, pengajaran bertujuan, hak dan tanggung jawab siswa sebagai kondisi yang berfungsi meningkatkan sekolah (Scheerens, 2003:40-42).

Kepala sekolah dapat meningkatkan kemampuan guru menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang berorientasi kualitas proses belajar siswa, berfungsi mendisiplinkan siswa, sebagai arah pengalaman belajar siswa yang menuntun struktur intelegensi siswa, konten pelajaran berpusat kepada siswa, sehingga siswa memiliki kecakapan potensial akademik, siswa memiliki kecakapan vokasional, minat, bakat, kecerdasan, dan kecakapan siswa berkembang sebagai hasil belajar. Cotton (1995) menyatakan ‘pengembangan profesional belajar secara kolektif, organisasi dan manajemen sekolah, kepemimpinan dan peningkatan sekolah, kepemimpinan dan perencanaan, keterlibatan orang tua, interaksi siswa dan guru, program-program khusus sekolah, adalah karakteristik yang berfungsi meningkatkan efektivitas pendidikan (Scheerens, 2003:40-41).

Prinsip-prinsip penyusunan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran harus dipedomani guru mengingat pembelajaran untuk perubahan jangka panjang yang berkontribusi terhadap masa depan siswa, melibatkan asosiasi kemampuan psikologis siswa, proses interkoneksi internal yang menyimpan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh siswa, perubahan yang dihasilkan dari pengalaman belajar sebagai hasil pematangan psikologis siswa. Sesuai Zais (1976:323) domain kurikulum memuat tujuan, sasaran, dan *outcomes*, Ornstein dan Hunkins (1988:12, 14-15) muatan harus dipahami siswa dalam mencapai tujuan dan sangat penting karena muatan (konten) akan hadir dalam

situasi apapun, dan erat kaitannya dengan tujuan pendidikan yang harus dicapai.

Secara aplikatif silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran panduan kurikulum ke dalam kelas (Zais, 1976:323), kurikulum yang sebenarnya di dalam kelas yang dirasakan siswa melalui guru, aplikasi sajian panduan dan kurikulum ke dalam kelas yang menghubungkan kurikulum dengan siswa dan membelajarkannya. Silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran membantu guru selama segmen pembelajaran berlangsung yang berisi tujuan pembelajaran, materi ajar, strategi pembelajaran, metode pembelajaran, dan penilaian pembelajaran, guru hendaknya bersikap fleksibel ketika kondisi menuntut penyesuaian pengembangan kurikulum di kelas, kesempatan belajar, ketepatan aplikasi metode pembelajaran, buku teks, kupasan terhadap kurikulum hakikatnya untuk meningkatkan prestasi belajar siswa. Kemampuan: merencanakan, melaksanakan pembelajaran, mengelola kelas, menilai hasil belajar, adalah kinerja guru (Russel, 2012:53, Gredler, 1994:205).

Temuan meningkatkan kemampuan berpikir kritis guru merumuskan indikator yang menghasilkan program atau hasil belajar. Indikator merupakan isi pelajaran yang perlu dicapai (Zais, 1976:323), untuk menghasilkan program pendidikan, gambaran siswa dalam pembelajaran: mengetahui, mengerti, mengapresiasi, hasil proses pembelajaran, siswa: dapat, mampu, dan memahaminya. Konten yang ditentukan guru, adalah muatan mata pelajaran yang dicapai siswa, catatan-catatan atau butir-butir pelajaran menjadi milik siswa, yaitu: fakta, konsep, asas, kaidah, hukum, prosedur, nilai-nilai, simbol, grafik, rekaman, data, persepsi, klasifikasi, desain, ide-ide, prinsip-prinsip,

proses, keterangan, definisi, keterampilan dan proses. Sesuai Zais (1976:214,254,367) dan Ali (1992:5) ‘materi, tujuan, kegiatan belajar, terintegrasi dalam kegiatan belajar, konten berpusat kepada siswa agar mereka memiliki kecakapan potensial yang akan dikembangkan, bakat, kecerdasan, kecakapan sebagai hasil belajar, dan kepribadian untuk mengatasi masalah yang dihadapinya. Kriteria konten pelajaran signifikan dengan kebutuhan sosial, kegunaan, minat, perkembangan siswa, dan struktur ilmu yang dapat ditransformasikan melalui pengalaman belajar sehingga siswa dapat bekerja dengan konten pelajaran tersebut (Moh. Ansyar, 1989:113).

Temuan berkontribusi terhadap kecermatan, ketelitian, dan cara pandang guru bahwa pengalaman belajar yang dirumuskan sebagai kegiatan belajar berpusat kepada siswa dan daftar kegiatan belajar dikondisikan agar siswa berinteraksi dengan konten pelajaran, dirancang menyediakan keseimbangan ranah afektif, kognitif, psikomotorik, mengidentifikasi, membedakan antara fakta dan pendapat, memahami hubungan logis, dan siswa mampu menampilkan keterampilan menggunakan konten (Zais, 1976:352-353).

Guru dapat meningkatkan kemampuan merumuskan kegiatan belajar yang berkesinambungan, pengulangan, rangkaian meningkat dari sederhana ke kompleks, memberi kontribusi pada tujuan pembelajaran, memberi kesempatan siswa memecahkan masalah dan situasi yang demokratis. Rangkaian kegiatan belajar merupakan pengalaman belajar, sebagai jantung kurikulum yang berpengaruh terhadap kepribadian siswa, alat mencapai tujuan pembelajaran di samping sebagai pengetahuan dan pemahaman siswa. Silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan kegiatan belajar disusun secara urut (Mohammad Ansyar, 1995:8) agar menjadi pengalaman belajar mencapai

kompetensi, mengingat belajar interaksi siswa dengan kondisi eksternal, lingkungan, bermakna, milik siswa dan pengalaman belajar sarana mencapai semua tujuan selain pengetahuan dan pemahaman.

Temuan berkontribusi terhadap kemampuan guru mendesain lingkungan belajar yang kondusif, memilih, mengaplikasikan metode pembelajaran yang relevan, tepat pelaksanaan proses pembelajaran, meningkatkan kemampuan guru melihat siswa sebagai pijakan perencanaan dan evaluasi pembelajaran untuk siswa, sesuai Ross (1992:51-52) 'kemahiran guru di kelas secara positif berhubungan dengan prestasi belajar siswa.

Temuan membantu peningkatan kemampuan guru merancang dan merumuskan kegiatan belajar untuk mentransformasikan materi pelajaran menjadi pengalaman belajar, materi dan kegiatan belajar merupakan mata rantai membantu siswa memperoleh pengalaman belajar, sesuai Tyler (1949:64) 'pengalaman belajar, adalah interaksi siswa dengan kondisi eksternal lingkungan tempat belajar, tempat hidup siswa yang diharapkan bermakna, dan materi menjadi milik siswa. Membantu guru menentukan metode pembelajaran, mempertimbangkan: tujuan pembelajaran (Ormrod, 2008:151) kemampuan siswa, ketersediaan sumber belajar, alat, atau media pembelajaran.

Pemahaman yang benar dan tepat terhadap elemen kunci teknologi pembelajaran dan kemampuan merancang pembelajaran untuk menganalisis komponen penting tugas guru sebagai pengajar menyiapkan perencanaan pembelajaran. Elemen kunci teknologi pembelajaran itu, adalah pemahaman guru terhadap kemampuan akademik, kemampuan khusus yang akan dimiliki siswa, keterampilan siswa setelah mengikuti kegiatan belajar, penentuan cara yang tepat menganalisis kemampuan yang telah diperoleh siswa, menentukan

agar siswa menunjukkan pengetahuan dan keterampilannya setelah proses pembelajaran berlangsung, yang pada gilirannya digunakan siswa dalam memecahkan masalah dan dapat hidup bermasyarakat. Untuk ini 'guru berperan sebagai pengelola, fasilitator, menciptakan kondisi yang menyenangkan, mengembangkan bahan pelajaran, dan meningkatkan kemampuan siswa (Slameto, 1995:99).

Temuan meningkatkan kemampuan guru menentukan jenis penilaian terhadap proses, transaksi, dan hasil belajar siswa. Penilaian terhadap proses dapat dirancang terhadap serangkaian kegiatan belajar siswa yang diarahkan pada suatu hasil tertentu, mencakup tata urutan yang dilakukan siswa, masukan yang diolah siswa, kegiatan belajar siswa dan produk yang diperoleh siswa. Peran guru memberi kemudahan proses pembelajaran, suasana dan serasi dengan perkembangan siswa, memicu keterlibatan aktif siswa, dan interaksi berlangsung efektif (Sardiman, 1992:143).

Penilaian terhadap transaksi pembelajaran dan hasil belajar siswa, tertuju pada derajat pencapaian hasil belajar atau pengukuran prestasi belajar siswa, penekanan perbaikan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah digunakan dalam pelaksanaan pembelajaran. Makmun (2004:164) menyatakan 'guru yang sukses dan bermutu mengajar, siswa berhasil belajar, memotivasi dan membangkitkan perhatian siswa, siswa mengetahui sasaran belajar, siswa aktif belajar, ada evaluasi, pemantapan hasil belajar, dan siswa memperoleh hasil belajar.

Hakekat perencanaan penilaian yang dilakukan guru menentukan apakah program telah mencapai sasaran, untuk memperoleh informasi yang bermanfaat sebagai penimbang keputusan guru, untuk memperoleh gambaran prestasi siswa, menetapkan angka pada objek atau kejadian yang sesuai aturan,

mengukur kinerja siswa memenuhi tujuan, membandingkan kinerja siswa sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan belajar, atau menentukan area kurikulum yang telah mencapai sasaran (Schubert, 1986:262).

Kegunaan evaluasi pembelajaran untuk mengetahui keberhasilan belajar siswa, perbaikan program belajar, perbaikan proses pembelajaran, menyaring informasi melalui data, mengetahui efek keberhasilan atau kegagalan, mengukur tingkat pencapaian tujuan, menetapkan keputusan sebagai dasar menerima, menolak atau merevisinya (Ngalim Puranto, 1994:108).

Penilaian berbasis kelas, sesuai Hargreaves, Earl, dan Schmidt (2002:65-95) adalah “dengan strategi pengajaran yang tinggi, pembelajaran yang lebih kuat, akuntabilitas publik yang kredibel, dengan strategi kinerja, berbasis portofolio, berbasis standar, penilaian belajar dan mengajar lebih canggih secara teknologi, lebih kritis, memberdayakan, kolaboratif, efektif”, guru dapat mengetahui harapan belajar siswa, mendiagnosa permasalahan belajar siswa, monitoring fokus pencapaian hasil belajar siswa, penetapan tingkat keberhasilan dan kepentingan pembelajaran di kelas. Horn dan Ramey (2003:961-990) menyatakan ‘praktik yang layak secara pengembangan di dalam kelas, dari ruang kelas menghasilkan pendidikan atau akademik yang positif bagi siswa.

Membantu guru untuk: mempersiapkan penilaian, pelaksanaan, menganalisis, dan pelaporan hasil penilaian menggunakan berbagai teknik, antara lain: kuesioner, wawancara, laporan diri, portofolio, pengamatan, analisis karya siswa, bukti fisik, catatan pribadi, aksi pembelajaran atau penelitian, penilaian berkelanjutan, tes, “yang dilakukan terhadap proses,

transaksi, dan hasil belajar (Brady dan Kenedy, 2007:258-262,269). Perencanaan penilaian pembelajaran tepat akuntabilitas pelaksanaan pembelajaran berfungsi meningkatkan keberhasilan pendidikan. Berguna untuk ‘memperbaiki program, proses pembelajaran, mengukur tingkat pencapaian tujuan pendidikan, umpan balik, dasar laporan kemajuan belajar siswa, menentukan angka atau hasil belajar, penempatan, dan membantu kesulitan belajar siswa (Purwanto, 1994:108; Nana Sudjana, 1995:3-4).

Temuan dapat meningkatkan kemampuan guru merancang tatap muka proses pembelajaran dengan melakukan analisis alokasi waktu aktual, mata pelajaran, dan total frekuensi pelaksanaan pembelajaran. McKeachie dan Jamesa (1975:165-209) ‘sebagian waktu jam kerja guru dihabiskan di kelas, fokus upaya mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengajaran, fokus yang penting, adalah jam dihabiskan dalam perencanaan, konsling, bimbingan, dan mendorong siswa meningkatkan prestasi belajar.

Guru dapat mempertimbangkan dimensi rancangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, yaitu ruang lingkup materi, urutan, keberlanjutan, proses, prosedur, pelaksanaan, kupasan, kebutuhan, dan siswa yang sesuai dengan prinsip ilmiah pendidikan. Sesuai Schubert (1986:249) rancangan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran sebagai model interaksi sosial membantu siswa berhubungan dengan orang lain agar siswa berfungsi lebih baik sebagai anggota masyarakat.

Guru dapat meningkatkan kemampuan menentukan alokasi waktu terutama penggunaan waktu secara maksimal, dan optimal di kelas. Dengan penetapan waktu ini, guru terikat dengan waktu, harus merinci waktu aktual yang tersedia untuk pembelajaran di kelas. Guru dapat membuat ‘peningkatan

dalam pembelajaran dengan hanya melihat alokasi waktu (Berliner, 1982:12-13), dengan strategi pemeliharaan aliran aktivitas, meminimalkan waktu transisi dan waktu tunggu untuk membuat siswa bertanggung jawab. Untuk pemeliharaan aliran aktivitas, guru dapat melakukan aktivitas belajar siswa tanpa menghentikannya sebelum selesai untuk aktivitas yang lain. Untuk waktu transisi, guru harus menyiapkan siswa untuk aktivitas berikutnya, mendefinisikan batas-batas pelajaran dengan jelas pada siswa, dan meminta siswanya bertanggung jawab. Peningkatan penggunaan waktu yang dilakukan guru, bersifat edukatif, yaitu siswa memanfaatkan waktu dengan lebih baik dan waktu dapat meningkatkan keberhasilan pendidikan.

Temuan dapat meningkatkan kecermatan guru menentukan sumber belajar, komit, mengimplementasikan kegiatan pembelajaran dan indikator pencapaian kompetensi satu kesatuan yang tidak terpisah dalam silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran. Ornstein dan Hunkins (1988:6-7) menyatakan 'pengembangan rancangan sistem pembelajaran saling berhubungan, sebagai persiapan mengajar dengan sejumlah topik atau bahan pembelajaran yang akan disampaikan dalam waktu tertentu dibawah bimbingan guru dan sekolah. Komit dan implementasi melalui pemanfaatan teknologi untuk mengoptimalkan pembelajaran, mengintegrasikan alat bantu belajar tradisional dan modern agar siswa belajar berbagai ragam interaksi dengan dunia luar, saluran belajar, yaitu orang dan benda sebagai mediator belajar, atau integrasi kegiatan belajar dengan multimedia (Trini Prastati dan Prasetya Irawan, 2001:4-8,13,29-30).

Guru dapat memanfaatkan sumber belajar, yaitu orang, buku, media cetak dan elektronik, teknologi pembawa pesan, sarana fisik, alam sekitar atau sumber lain yang relevan untuk menyampaikan isi dan materi pembelajaran. Pemanfaatan teknologi mengoptimalkan belajar dapat meningkatkan 'cara siswa belajar dari cara belajar yang tradisional, belajar akan lebih berhasil melalui bantuan multimedia daripada proses pembelajaran yang hanya menggunakan buku teks saja. Cuban, Kirkpatrick, dan Peck (2001:813-834) menyatakan 'penggunaan komputer laptop di ruang kelas memberi keyakinan guru tentang mengajar, belajar siswa berkembang, merubah cara mengajar, menjadi konteks sekolah, guru dapat memposting tugas belajar di rumah bagi siswa sesuai tautan di situs webnya, siswa dapat mengakses tugasnya dari rumah, bahkan membentuk struktur tertanam dari ruang kelas, waktu, disiplin guru, membantu tugas dan tanggung jawab guru atas praktik yang dominan berpusat kepada guru, serta mengubah dalam praktik mengajar.

Pemanfaatan teknologi berkontribusi terhadap kemampuan guru mengelola kelas, fokus kebutuhan siswa, mengembangkan hubungan dan kesempatan siswa menata dirinya, membimbing siswa menjadi disiplin, kegiatan belajar terpusat pada siswa, memandang kelas sebagai bagian dari konteks kultur sekolah, kelas bagian dari kebijakan sekolah, kelas bagian dari teman sejawat. Guru mampu membangun, memelihara lingkungan kelas yang kondusif untuk pembelajaran, prestasi belajar siswa (Ormrod, 2008:210), menyadari mengelola kelas bagian dari kinerja dalam menciptakan dan mempertahankan suasana kelas (Arikunto, 1996:8,17) yang berlangsung optimal, berhasil, sukses, guru terlibat dalam pekerjaan, kerja sama dengan siswa, dan siswa memiliki prestasi belajar yang tinggi.

Temuan meningkatkan usaha guru mengaplikasikan prinsip-prinsip pengelolaan kelas melalui kehangatan dan antusias, memberi tantangan belajar siswa, variasi media, gaya dan pola interaksi, keluwesan, penonjolan segi-segi positif, disiplin melalui teladan, tanggap, membagi perhatian, memuaskan perhatian, memberi petunjuk yang jelas, dan penguatan terhadap siswa (Djamarah dan Zain, 2002:207-208).

Meningkatkan kemampuan guru mendesain kelas, pembelajaran optimal, membangun dan menegakkan aturan, bekerjasama, mengatasi problem secara efektif, menggunakan strategi komunikasi yang baik, dan dapat membagi kelompok belajar siswa; 5 atau 6 kelompok belajar, 20 – 25 siswa selama 35, 40, atau 45 menit sehari (Santrock, 2008:554), disertai proses pembelajaran yang hangat, persepsi positif terhadap semua respons siswa, empati terhadap siswa, fleksibilitas pembelajaran, kecerdikan dalam transaksi materi pembelajaran, meyakinkan siswa sukses belajar, memeriksa, menghargai, menilai tugas belajar dan mengembalikannya, konsisten terhadap semua kesepakatan pelaksanaan pembelajaran yang telah ditetapkan.

Temuan membantu guru mengawali hari pertama masuk kelas, ekspresi kepastian siswa akan sukses, selalu siap hadir, sikap tegas dan menata kelas dengan mengurangi kepadatan di tempat lalu lalang, mudah melihat semua siswa, materi pelajaran dan perlengkapan siswa mudah diakses, semua siswa melihat semua presentasi, dan tipe aktivitas pembelajaran yang akan diterima siswa yang paling mendukung. Santrock (2008:554) menyatakan ‘penting desain lingkungan kelas yang baik dan positif untuk optimal pembelajaran.

Membantu guru mampu memilih, menetapkan penataan dan susunan kelas, antara lain penataan kelas cara auditorium (semua siswa menghadap

guru), tatap muka (siswa saling menghadap), *off-set* (sejumlah siswa, 3 – 4 duduk dibangku, tidak duduk berhadapan langsung satu sama lain), seminar (sejumlah siswa, 10 atau lebih duduk di susunan berbentuk lingkaran, persegi, atau berbentuk U) dan klaster (sejumlah siswa 4 – 8 bekerja dalam kelompok kecil) (Santrock, 2008:555-556, 560-562).

Dimensi sekolah sukses dimulai dari kontak, ruang duduk, lingkungan yang rapi dan aman sekaligus sebagai faktor yang berfungsi dan meningkatkan kesuksesan sekolah. Horn dan Ramey (2003:961-990), menyatakan “penataan dan kegiatan di ruang kelas menyumbang pada kinerja akademik anak-anak, penggunaan dan penataan ruang kelas dapat mempengaruhi siswa memberikan informasi di luar pertanyaan, ukuran ruang kelas mempengaruhi siswa dalam menyampaikan konten pelajaran, dan informasi yang diterimanya.

Temuan dapat membantu guru menumbuhkan lingkungan positif dan kondusif untuk belajar dengan pola pengasuhan otoritatif. Pola ini, sesuai Ormrod (2008:210-212) guru mendorong siswa sebagai pemikir, pelaku mandiri sedikit monitoring, melibatkan kerjasama, perhatian, aturan dijelaskan, standar menerima masukan siswa, penuh kasih sayang, suportif, memiliki ekspektasi, standar tinggi perilaku belajar, menjelaskan perilaku yang diterima dan yang tidak diterima, konsisten aturan, melibatkan siswa dalam pengambilan keputusan, membantu fokus perhatian siswa pada kelas dan akademik, hubungan kerja dengan siswa yang baik, iklim psikologis siswa nyaman, siswa termotivasi secara instrinsik, menetapkan batasan-batasan yang masuk akal bagi perilaku, aktivitas mendorong siswa fokus pada tugas, memantau yang dilakukan siswa, memodifikasi strategi bila perlu, mempertimbangkan perbedaan individual dan perkembangan siswa. Semua faktor tersebut, adalah lingkungan kelas yang kondusif prediktor yang

baik bagi prestasi akademik siswa. Ryan dan Patrick (2001:437-460) menyatakan 'lingkungan sosial kelas menyumbang secara signifikan terhadap motivasi dan keterlibatan siswa.

Temuan mempermudah guru mengatur kelas yang baik dimulai sebelum hari pertama masuk sekolah, memperhatikan dan mempertimbangkan tempat mebel kelas, letak bahan dan peralatan mengajar, tempat siswa duduk dan efek yang mungkin terjadi terhadap perilaku siswa. Ryan dan Patrick (2001:437-460), menyatakan 'persepsi siswa tentang lingkungan sosial kelas terkait dengan perubahan motivasi dan keterlibatan mereka ketika pindah kelas. Mengatur kelas mudah berinteraksi dengan siswa, menempatkan siswa yang cenderung menarik perhatian duduk di depan, menjaga keberlangsungan pelajaran, menjaga aliran pelajaran tetap lancar, mempertahankan minat siswa, menjaga siswa tidak mudah terganggu, melibatkan siswa dalam berbagai aktivitas belajar yang menantang. Ryan dan Patrick (2001:437-460) menyatakan 'motivasi dan keterlibatan siswa sebelumnya, prediktor kuat dari motivasi dan keterlibatan berikutnya, persepsi siswa tentang kinerja guru terkait dengan motivasi dan keterlibatan siswa. Meningkatkan kemampuan guru efektif, hangat, humoris, mempertahankan perhatian siswa, perencanaan, disiplin diri, kerja keras, kepemimpinan, antusiasme, kecintaan belajar, mampu berbicara menjalar, mengetahui permasalahan, menguasai bahan yang diajarkan, mengetahui pokok mata pelajaran, dapat menyampaikan pengetahuan kepada siswa, memahami makna kaitan yang diinginkan dan pembelajaran siswa, penerapan kedalam pelaksanaan proses pembelajaran, membantu siswa, mampu mengerjakan semua tugas pengajaran yang efektif,

peduli, mengetahui cara belajar siswa, memikirkan hasil yang diinginkan siswa, keputusan membawa ke arah hasil belajar siswa, aturan, prosedur masuk akal serta dibutuhkan, konsisten dengan tujuan pembelajaran, dan aturan sekolah (Slavin, 2011:3-7).

Temuan berkontribusi terhadap kemampuan guru membangun dan mempertahankan hubungan guru-siswa yang berkualitas yang dilakukan dengan ‘membina hubungan positif dan suportif, komunikasi, peduli, respek, menghargai, melibatkan, hangat, lembut, persiapan diri dengan baik untuk mengajar, ekspresi yang tinggi, realistis, dukungan, mengakui, dan tidak mempersulit, memperbaiki hubungan yang terlanjur dingin, mengkaitkan prestasi dengan kemampuan, tidak menuduh siswa aktif bandel, mengidentifikasi hubungan nonproduktif, bertemu langsung dan terbuka dengan siswa bermasalah, berfikir aktif, menawarkan solusi permasalahan siswa (Ormrod, 2008:213-215). Keberhasilan guru membina siswa, adalah pencapaian pengetahuan dan keterampilan akademiknya. Ross (1992:51-65) menyatakan prestasi belajar siswa sebagai kriteria utama keberhasilan sekolah.

Temuan memperkuat kemampuan guru menciptakan iklim psikologis yang efektif (Ormrod, 2008:216-218), hubungan guru-siswa terjaga dan suportif, siswa merasa aman, nyaman, pembelajaran prioritas tinggi, bersedia mengambil resiko untuk kesuksesan akademik jangka panjang, berorientasi tujuan, menarik, menyenangkan, hiburan, dan kesenangan sebagai alat menguasai pokok bahasan, meminta siswa bertanggung jawab tanpa pengawasan ketat, menunjukkan kesalahan tanpa siswa merasa gagal, menegur siswa tanpa menunjukkan rasa dendam, menunjukkan tugas akademik dengan mengaitkan pokok bahasan dan kehidupan siswa, menyampaikan nilai mata pelajaran dalam ucapan dan

tindakan, tidak membandingkan nilai siswa, tidak menimbulkan kecemasan siswa, mengaitkan topik pembelajaran dengan kehidupan, menilai pembelajaran bermakna, elaborasi, fokus performa siswa, menunjukkan materi pelajaran dapat meningkatkan kualitas hidup siswa, memberi tahu aktivitas, dan tugas berikutnya, memberi panduan, atau metode penyelesaian tugas yang masuk akal, menyediakan pilihan penyelesaian tugas dan waktu, meminimalkan persaingan, menciptakan perasaan tujuan yang sama, respek antar pribadi, sikap saling mendukung, meningkatkan rasa kebersamaan, dan keterjalinan, kepercayaan bersama bahwa guru, dan siswa memiliki tujuan sama, saling menghargai, dan mendukung usaha satu sama lain, percaya setiap siswa memberi kontribusi penting bagi pembelajaran di kelas, menciptakan siswa memiliki rasa sebagai anggota kelas, menghargai tanpa membedakan suku, jenis kelamin, status sosial ekonomi, menghargai pendapat, pakaian sopan, bersih, rapi, memulai, dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang dijadualkan, setiap semester menyampaikan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran.

b. Iklim Sekolah (X2) Berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) Melalui Motivasi Kerja (X3) di MAN Palembang

Temuan bahwa iklim sekolah signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Besaran pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja 16,6394%. Iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,0634%, yang terdiri atas 9,4249% pengaruh langsung, dan 16,6394% pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung ini terjadi melalui motivasi kerja.

Suasana kondusif suatu sekolah penting untuk memobilisasi pelaksanaan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab agar sukses tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor yang mendukung untuk ini, antara lain: kepercayaan, keterbukaan, kepemimpinan, proses motivasi, proses keputusan, komunikasi, pengendalian dan budaya sekolah (Robins, 2003:85). Kepercayaan prasyarat berhasilnya pemberdayaan semua personil yang menumbuhkan perasaan aman bekerja, Pohan dan Aguylan (2001:159-182) menyatakan 'kepercayaan profesional sebagai awal yang mempengaruhi kebijakan pendidikan.

Keterbukakan langkah besar dalam iklim sekolah yang memberdayakan semua personil merasa diikutsertakan atas pemikiran-pemikiran mereka dalam rencana dan program sekolah yang akan dilaksanakan bahkan mereka bersama-sama saling bertukar pemikiran dan gagasan secara bebas untuk mencapai tujuan sekolah, Poole dan Okeafor (1989) menyatakan 'keefektifan guru mendapat manfaat dari kerja sama dengan guru-guru lain (Ross, 1992:51-65).

Kepemimpinan mengacu kepada keyakinan dan kepercayaan semua personil bahwa perilaku kepala sekolah mendorong personil untuk mengkomunikasikan masalah-masalah pekerjaannya dan kesediaan kepala sekolah mendapatkan, menggunakan pendapat dan buah pikiran personil, 'ada korelasi antara tindakan pembinaan guru dengan prestasi belajar siswa (Ross, 1992:51-65). Keyakinan dan kepercayaan saling terkait dengan proses motivasi, motivasi berkaitan dengan tipe motif yang digunakan, kualitas tanggung jawab mencapai tujuan, tipe interaksi, dan perasaan personil sebagai satu tim kerja. Proses keputusan diindikasikan tingkat keputusan yang dibuat secara resmi dan kesadaran pembuat keputusan terhadap permasalahan, pengetahuan teknis, profesional pembuat keputusan, pelibatan personil terhadap keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan

mereka, dan untuk ini harus diperhatikan bahwa ‘organisasi sekolah, ukuran sekolah, kurikulum, dan organisasi sosial di dalam dan di luar yang terkait dengan sekolah merupakan faktor-faktor penting dalam lembaga pendidikan, mempengaruhi prestasi belajar, dan putus sekolah siswa (Lee dan Burkam, 2003:343).

Komunikasi berkaitan dengan cara perintah, tujuan yang ditetapkan, proses komunikasi terjadi dan proses berlangsungnya komunikasi. Pengendalian dicirikan dengan tinjauan, dikendalikan atau dikontrasikan, standar dan penggunaan data sebagai pedoman, budaya sekolah dibantu dan dikembangkan kepala sekolah bersama seluruh personil. Kepala sekolah hendaknya memperhatikan tekanan berprestasi dan peningkatan keberhasilan sekolah, adalah konsensus prioritas prestasi akademik, perencanaan program fokus peningkatan prestasi belajar, kerja sama yang baik semua personil, suasana teratur, evaluasi potensi, mendukung pencapaian tujuan, monitoring kemajuan belajar, kepemimpinan yang kuat dan terbuka, dukungan orang tua, pengajaran terstruktur, waktu pembelajaran efektif, kesempatan belajar, stimuli eksternal, karakteristik material fisik sekolah, pengalaman dan keterampilan pembelajaran, budaya, iklim sekolah yang produktif (Scheerens, 2003:42-44).

Kepala sekolah yang bijaksana berusaha ‘meningkatkan motivasi kerja guru agar mau dan bersemangat melaksanakan tugasnya dengan baik (Deal dan Kennedy, 1983:11-13). Apabila guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, maka guru mempunyai keinginan dan semangat yang tinggi melakukan tugas-tugasnya, karena guru yang memiliki motivasi intrinsik sebagai pendorong dan melibatkan diri dalam berbagai aktivitas sekolah yang tidak memberi imbalan nyata material kecuali kesenangan dan kepuasan karena telah melakukan aktivitas sekolah tersebut. Guru yang memiliki motivasi kerja yang

tinggi, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugasnya dilakukan dengan sebaik-baiknya, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar tugas dapat dilakukan dengan baik, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan suasana kerja yang baik, dan sabar melaksanakan tugas. Guru yang memiliki perilaku dorongan instrinsik beralasan melakukan tugas mendapatkan ‘stimuli kognitif, merasa: telah berprestasi, kompeten, mampu menguasai lingkungan, perilaku diarahkan mencapai prestasi, hasil yang lebih baik, atau perilaku berprestasi (Eric, 1981:60).

Kepala sekolah harus menyadari bahwa setiap guru memiliki identifikasi yang berbeda sebagai konsekuensi perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan, permasalahan ini membawa konsekuensi sikap dan perilaku guru yang mempengaruhi kinerja, mempengaruhi pola hubungan kerja dengan guru teman sejawat, staf administrasi, siswa, dan harus diperhatikan oleh semua personil sekolah, ‘faktor-faktor fungsi produksi sekolah, adalah sumber-sumber variasi sekolah, aspek-aspek makro sekolah, dan sistem sekolah berkontribusi terhadap ruang kelas dan siswa belajar (Barr dan Dreeben, 1977:89). Guru sebagai individu yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan, memiliki tabiat, watak, sikap, perilaku, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, kepentingan-kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk oleh keadaan, lingkungan, pengetahuan, kecakapan dan pengalaman. Kepala sekolah memiliki latar belakang budaya, pandangan falsafah dan pengalaman yang berbeda sehingga berpengaruh terhadap pola hubungan kerja dengan guru, staf dan siswa. Perbedaan latar guru dan kepala sekolah ini, perlu dibangun motivasi kerja yang terarah dan fokus mencapai

tujuan yang sama, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kepala sekolah dan guru mencapai tujuan pendidikan di sekolah dapat terwujud, mengingat salah satu determinan perilaku motivasi sebagai faktor yang pendorong yang menggerakkan berperilaku khusus dengan cara tertentu, merangsang untuk maju dan mendorong fokus pada tujuan. Solusi ini, dapat menjembatani keanekaragaman motivasi kerja di sekolah fokus motivasi kerja yang sama, yakni tujuan sekolah, sesuai Winardi (2000:137-138), 'pelaksanaan pekerjaan, adalah perilaku yang dipilih'. Kepala sekolah dan guru mencapai tujuan yang dianggap lebih penting, yaitu tujuan pendidikan, mementingkan motivasi kerja yang sama untuk hasil kerja yang sama, dan kepala sekolah dapat mengoptimalkan fungsi hubungan pribadi, wewenang, kekuasaan atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan data yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian sebagai berikut.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1) yang diukur oleh kinerja guru (Y) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja dijelaskan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang langsung berpengaruh terhadap kinerja guru adalah 2,3409%. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1) yang diukur oleh kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah melalui motivasi kerja. Besarnya pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah 33,3872%.

Iklim sekolah (X2) yang diukur oleh kinerja guru (Y) memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan oleh iklim sekolah secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru adalah 9,4249%. Iklim sekolah (X2) yang diukur oleh kinerja guru (Y) melalui motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dijelaskan iklim sekolah melalui motivasi kerja.

Besarnya pengaruh iklim sekolah yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah 20,7044%.

Secara simultan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X1), iklim sekolah (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) sebesar 99,5%. Sisanya, yaitu sebesar 0,5% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja bila digabungkan lebih meningkatkan kinerja guru.

B. Implikasi

Berdasarkan data, temuan, dan kesimpulan di atas, maka implikasi penelitian, adalah Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 35,7281%, yang terdiri atas 2,3409% pengaruh langsung, dan 33,3872% pengaruh tidak langsung. Pengaruh ini dirasa kecil, diperlukan upaya untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah melalui peningkatan kualitas pemahaman makna, tujuan, prinsip, fungsi, peranan, objek, proses, pendekatan, teknik dan pentingnya supervisi pendidikan; meningkatkan pembinaan terhadap guru untuk lebih berkualitas: menyusun silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran; melaksanakan kegiatan pendahuluan pembelajaran, melaksanakan kegiatan inti pembelajaran, mengelola kelas, mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran, melaksanakan kegiatan penutup pembelajaran, dan mengoptimalkan pelaksanaan supervisi yang semula sekali dalam satu semester menjadi sekali dalam tiga bulan, dan penguatan

supervisi. Penguatan supervisi oleh kepala sekolah, supervisor, evaluasi diri dan umpan balik siswa. Model supervisi penguatan ini, terlampir nomor 61.

Iklm sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 30,1293%, yang terdiri atas 9,4249% pengaruh langsung, dan 20,7044% pengaruh tidak langsung. Pengaruh ini dirasa cukup diperlukan upaya peningkatan iklim sekolah dengan meningkatkan saling mendukung, keterbukaan, keakraban, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, saling menghargai, kesejawatan; kerapian sekolah; orientasi fokus prestasi belajar; hubungan yang baik; menumbuhkan persepsi positif; kondisi kerja; kelas yang lebih produktif; dan kepemimpinan yang manusiawi.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 29,3764%. Pengaruh ini dirasa hampir lebih dari cukup diperlukan upaya untuk mempertinggi motivasi kerja dengan usaha yang lebih baik, ketekunan, keuletan, menyukai (keikhlasan), kesungguhan dan tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh guru tidak terlepas dari usaha-usaha terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Untuk memenuhi harapan tersebut diharapkan guru melakukan kegiatan sesuai dengan standar kerja yang berlaku dan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, seperti yang termuat dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 29/2014 tentang Kepala Madrasah.

C. Saran

Berdasarkan data, temuan, kesimpulan, dan implikasi bawa untuk meningkatkan kinerja guru disarankan, kepala sekolah:

Meningkatkan pemahaman makna, tujuan, prinsip, fungsi, peranan, objek, proses, pendekatan, teknik, dan pentingnya supervisi pendidikan; meningkatkan pembinaan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; dan meningkatkan pelaksanaan supervisi sekali dalam tiga bulan.

Meningkatkan iklim sekolah melalui pendekatan manusiawi dalam menjalankan tugas, saling mendukung, terbuka, akrab, keaktifan kegiatan sekolah, saling menghargai, kesejawatan; kerapian sekolah; fokus prestasi belajar; hubungan baik; persepsi positif; dan kondisi kerja yang lebih produktif.

Meningkatkan motivasi kerja melalui usaha yang lebih baik, ketekunan, keuletan, keikhlasan, kesungguhan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Meningkatkan kualitas pendidikan melalui program sekolah yang sinergi dan terintegrasi unsur-unsur peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, supervisi, dan iklim sekolah; memadukan sistem penerimaan siswa baru melalui *online* bantuan teknologi komputer untuk tes, dan sistem tradisional untuk tes kemampuan baca tulis Al-Qur'an, memberi hak otonomi sepenuhnya pada sistem penentuan lulus tidaknya calon siswa baru, izin studi lanjut guru sesuai mata pelajaran yang diampu, izin studi lanjut staf administrasi sesuai dengan tugas sebagai staf administrasi, dan mengoptimalkan kelas menjadi kelas literasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abizar, 1988. *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Depdikbud, Dirjen. Dikti. Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan.
- Abin Syamsuddin Makmun. 2004. *Psikologi Kependidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Achinstein, Betty., Ogawa, Rodney T., dan Speiglmann, Anna. 2004. "Are We Creating Separate and Unequal Tracks of Teachers? The Effects of State Policy, Local Conditions, and Teacher Characteristics on New Teacher Socialization". *American Educational Research Journal*, (Online), Vol. 41, (3): 557-603. (<http://www.jstor.org>., diakses, 12 Desember 2013).
- Ackerman, Phillip L. 2003. "Cognitive Ability and Non-Ability Trait Determinants of Expertise, Educational Researcher, *American Educational Research Association* (Online) Vol. 32, (8): 15-20, (<http://www.jstor.org/stable/3700081>, diakses, 19/03/2018).
- Adams, H. F. dan F. G., Dickey. 1959. *Basic Principles of Supervision*. New York: American Book Company.
- Adams. Verna M. 1979. "The Interaction of Field Edendence/Independence and The Level og Guidance of Mathematics Instructions". *National Council of Teachers of Mathematics. Journal for Research in Mathematics Education*, (Online) Vol. 10. (5): 347-355, (<http://www.jstor.org/stable/748446>, diakses 09 Desember 2013).
- Ahmad Zainuri. 2003. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Hubungannya dengan Menumbuhkan Minat Belajar dan Pengamalan Ajaran Agama pada Siswa". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Agus Irianto, 2010. *Statistik*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Aidil Fitriyah. 2011. "Analisis Tentang Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Madrasah Aliyah di Kecamatan Banyuasin III Kabupaten Banyuasin". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Amrit, Thapa., Cohen, Jonathan., Higgins-D'Alessandro, Ann., dan Guffey, Shawn. 2012. "School Climate Research Summary". *National School Climate Center (NSCC)*, (Online), (www.schoolclimate.org., diakses, 03/12/2013).
- Amrit, Thapa. 2013. "School Climate Research". *National Shool Climate Centere (NSCC)*, *Educating minds and bearts, because the Three Rs are not enough*. (Online). 1-5, (www.schoolclimate.org., diakses, 03/12/2013).

- Amir. 2000. "Kemampuan Guru Membelajarkan Siswa Sekolah Dasar dalam Kerajinan Tangan dan Kesenian (KTK)". *Jurnal Ilmu Pendidikan: LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Keppendidikan) dan ISPI (Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia)*. Jilid 7 (4): 342-349.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*, Bandung: Remadja Rosdakarya.
- Asril. 2011. "Analisis Pelaksanaan Keterampilan Mengajar Guru-guru MAN Model Lubuk Linggau". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Atkinson, John W. and Raynor, Joul, O. 1978. *Personality Motivation, and Achievement*. Wasinghton: Hemisphere Publishing Coorporation.
- A. Gazali. 1981. *Ilmu Jiwa*, Jakarta: Ganaco.
- Baek, Sun-Geun dan Choi, Hye-Jeong. 2002, "The Relationship Between Students Perceptions Classroom Environment and Their Academic Achievement in Korea". *Asia Pacific Education Review. The Institute of Asia Pacific Education Development*. (Online), Vol. 3, (1): 125-135, (diakses, 09 Desember 2013).
- Baker, Frank W. 2010. "*Media Literacy: 21ST Century Literary Skills*" *Curriculum 21 Essential Education for a Changing World* (Heidi. H Jacobs, Ed.), Alexandria, Virginia USA: ASCD.
- Barr, Rebecca and Dreeben, Robert. 1977. "Instruction in Classrooms, Review of Research in Education". *American Educational Research Assosiation* (Online), Vol. 5, 89-162, (<http://www.jstor.org>. diakses, 06/12/2013).
- Berliner, David. 1982. "On Improving Teahcer Effectiveness: A Conversatian with David Berliner (Pada Peningkatan Efektifitas Guru Percakapan dengan David Berliner)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 40, (1): 12-15.
- Bell-Gredler, Margaret E. *Belajar dan Membelajarkan*. Terjemahan oleh Munandir. 1994. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Betri Juhandri. 2011. "Kinerja Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Aliyah Negeri Gumawang Kecamatan Belitang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur)". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Bihi. 2011. "Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam dalam Penerapan Multi Media pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam dan Pengaruhnya terhadap Prestasi Siswa MAN Muara Enim". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.

- Blatchford, Peter. Viv Moriarty, Suzanne Edmonds, Clare Martin, 2002. "Relationships between Class Size and Teaching: A Multimethod Analysis of English Infant Schools", *American Educational Research Journal*, American Educational Research Association, (Online) Vol. 39, (1): 101-132, (<http://www.jstor.org/stable/3202473>, diakses, 19/03/2018).
- Bloom, Benyamin S. 1982. *Human Characteristics and School Learning*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Boardman, Chares., Harl R. Douglass., Rudyard K. Bent. 1953. *Democratic Supervision in Seceondary School*. Combridge, Massachuset: Houghton Mifflin Company.
- Borman, Kathryn M., Eitle, Tamela McNulty., Michael, Denna., Eitle, David J., Lee, Reginald., Johnson, Larry., Cobb-Roberts, Deirdre., Dorn, Sherman., dan Shircliffe, Barbara. 2004. "Accountability in a Postdesegregation Era: The Continuing Significance of Racial Segregation in Florida's Schools (Akuntabilitas dalam Era Posting Pemisahan: The Melanjutkan Signifikansi Pemisahan rasial di Sekolah Florida)". *American Educational Research Associatio, American Educational Research Journal*. (Online) Vol. 41, (3): 605-631, (<http://www.jstor.org>., diakses, 11 Desember 2013).
- Brady, Laurie and Kennedy, Kerry. 2007. *Curriculum Construction*, Frenchs Forest NSW: Pearson Prentice Hall.
- Bradley, Leo H. Tanpa. Tahun. *Curriculum Leadership and Development Handbook: A practical guide to the entrie process of curriculum change and development ... withscores of model worksheets, charts, and forms that can be adapted in any school setting*. Tanpa tempat penerbit dan tanpa penerbit.
- Brandt, Ron. 1979. "Will the Competency Movement Impede the Quest for Equity? (Akankah Pergerakan Kompetensi Memenuhi Pencarian Kedalilan?)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 26, (5): 291.
- Briggs, Thomas and Justman, Joseph. 1983. *Improving Instruction*. New York: The Mac Milian Company.
- Burton, W. H. dan Bruckner, Lee J. 1955. *Supervision*. New York: Appleton Century-Craff, Inc.
- B. Suryosubroto. 1997. *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Carbonaro, William J. and Adam Gamoran, 2002. "The Production of Achievement Inequality in High School English", *American Educational Research Journal*, American Educational Research Association, (Online) Vol. 39, (4): 801-827, (<http://www.jstor.org/stable/3202447>, diakses, 19/03/2018).
- Cochran, William G. 1977. *Sampling Techniques*, New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Cowell, Nick dan Gardner, Roy. *Teknik Mengembangkan Guru dan Siswa: Buku Panduan untuk Penilik Sekolah Dasar*. Terjemahan oleh Setyani D. Sjah. 1995. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Coleman, Marianne and Early, Peter. 2005. *Leadership and Management in Education: Cultures, Change and Context*. New York: Oxford University Press.
- Cowelti, Gordon. 1979. "Which Leadership Style-From the Head or Heart? (Gaya Kepemimpinan yang Mana – dari Kepala atau dari Hati?)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 36, (6): 347-375.
- Cuban, Larry., 2001. "Heather Kirkpatrick, Craig Peck, High Access and Low Use of Technologies in High School Classrooms: Explaining an Apparent Paradox", *American Educational Research Journal, American Educational Research Association* (Online), Vol. 38, (4): 813-834, (<http://www.jstor.org/stable/3202504>, diakses, 19/03/2018).
- Cummings, Rhoda, Lynn Dyas, Cleborne D. Maddux, Art Kochman, 2001. "Principled Moral Reasoning and Behavior of Preservice Teacher Education Students", *American Educational Research Journal, American Educational Research Association*, (Online) Vol. 38, (1): 143-158, (<http://www.jstor.org/stable/3202516>, diakses, 19/03/2018).
- Dali S. Naga. 1992. *Pengantar Teori Skor Pada Pengukuran Pendidikan*, Jakarta: Gunadarma.
- Deal, Terrence E. dan Kennedy, Allan A. 1983. "Culture and School Performance (Budaya dan Kinerja Sekolah)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 40, (5): 14-15.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Strategi Pembelajaran yang Mengaktifkan Siswa*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Panduan Pengembangan Pembelajaran IPA Terpadu*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2006. *Panduan Pengembangan Pembelajaran IPS* Jakarta: Depdiknas.
- Djaali. 2000. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Pps. UNJ.
- Drucker, Peter F. *Pengantar Manajemen*. Terjemahan oleh Rochmulyati Hamzah. 1982. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ellis, Henry C. 1978. *Fundamental of Human Learning, Memory and Cognitivion*. University of New Mexico: Brown Company Publisher.

- Elida Prayitno. 1989. *Motivasi Dalam Belajar*. Jakarta: Depdikbud. Ditjen. Dikti. Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- English, Fenwick W. 1979. "Management Practice as a Key to Curriculum Leadership (Praktek Manajemen sebagai Kunci Kepemimpinan Kurikulum)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 36 (6):408-413.
- Eric. 1980. *Clearing House of Educational Management Teacher Motivation. Research Action*, Brief Number 13 Eugene: University of Oregon.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily. 2002. *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Foster, Richard L. 1972. "A Critical Analysis of Our Sechools", *The School of the Future Naw*, Edited by Saylor, J. Galon. Association for Supervision and Curriculum Deveopment 1201 Sixteenth St., N.W., Wasington, D.C. 20036.
- Frase Bell, Lawrence T. 1975. "Advances in Research and Theory in Instructional Technology (Kemajuan dalam Penelitian dan Teori dalam Teknologi Pembelajaran)". *American Educational Research Association, Review Research in Education*, (Online) Vol. 3, 43-73, (<http://www.jstor.org>., diakses, 08 Desember 2013).
- Frymier, Jack R. 1972. "A. *School for Tomorrow*". *The School of the Future Naw*, Edited by Saylor, J. Galon. Association for Supervision and Curriculum Deveopment 1201 Sixteenth St., N.W., Wasington, D.C. 20036.
- Filley, Allan C., House, Robert J., Keer, Steven. 1976. *Managerial and Proces and Organizational Behavior*. Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Gagne, R. M., & Briggs, L. J. 1979. *Principes of Instructional Design* (Inst ed). New York: Holt. Rinehart and Winston.
- Glatthorn, Allan A. 1984. *Differentiated Supervision (Supervisi yang Dibedakan)*. ASCD 225 Nort Washington Street Alaexandria, Virginia 22314.
- Glickman, Carl D., Gordon, Stephen P., and Ross-Gordon, Jovita M. 1995. *Supervision of Instruction: Development Approach Thirdd Edition* . Boston: Allyn and Bacon, A Simon & Schuster Company.
- Glueck, Wiliam F. dan Jauch, Lawrence R. *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Terjemahan oleh Murad dan A.R. Henry Sitanggang. 1994. Jakarta: Erlangga.

- Ginting, Bersita. 2011. "Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMAN Kota Binjai". *Tabulara: Jurnal Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan*, Vol. 8 (1): 61-72.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Donnelly, Jr., James H. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Djoerban Wahid. 1994. Jakarta: Erlangga.
- Gordon, Thomas. *Guru yang Efektif: Cara untuk Mengatasi Kesulitan dalam Kelas*. Terjemahan oleh Mudjito. 1986. Jakarta: Rajawali.
- Hadari Nawawi. 1981. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hadari Nawawi. 1985. *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hadari Nawawi. 1989. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Masagung.
- Hamzah B. Uno. 2011. *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hargreaves, Andy., Lorna Earl, Michele Schmidt, 2002. "Perspectives on Alternative Assessment Reform Author", *American Educational Research Journal*, *American Educational Research Association*, (Online) Vol. 39, (1): 69-95, (<http://www.jstor.org/stable/3202471>, diakses, 19/03/2018).
- Harris, Chester. 1959. *Encyclopedia of Educational Research*. N. Y. Mc. Graw Hill Company Inc.
- Henderson, Stella Van Petter. 1959. *Intrudiction to Philosophy of Education, Chicago III: The University of Chicago Press*.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard. *Manajemen Prilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Agus Dharma. 1994. Jakarta: Erlangga.
- Herbert, Theodore T. 1981. *Dimension of Organizational Behavior*. New York: McMillan Publishing Co. Inc.
- Hickey, Daniel T. Ann C. H. Kindfield, Paul Horwitz, Mary Ann T. Christie, 2003. "Integrating Curriculum, Instruction, Assessment, and Evaluation in a Technology-Supported Genetics Learning Environment", *American Educational Research Journal*, (Online) Vol. 40, (2): 495-538, (<http://www.jstor.org/stable/3699396>, diakses, 19/03/2018).

- Hillocks, Jr, George. 1984. "What Works in Teaching Composition: A Meta-Analysis of Experimental Treatment Studies", *American Journal of Education, The Development of Literacy in the American Schools*, (Online) Vol. 93, (1): 133-170, (<http://www.jstor.org/stable/1085093>, diakses, 19/03/2018).
- Hudson, Catheryn Seckler. *Organisasi dan Manajemen*. Terjemahan oleh Buchari Zainun. 1982. Tanpa Tempat Terbit: Balai Aksara.
- Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, 2011. *Pengantar Statistika, edisi kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Horn, M. Lee Van, 2003. "The Effects of Developmentally Appropriate, Practices on Academic Outcomes Among, Former Head Start Students and Classmates, Grades 1-3", *American Educational Research Journal*. Vol. 40, (4): 961-990, (<http://www.jstor.org/stable/3699414>, diakses, 19/03/2018).
- Houston, John P. 1985. *Motivation*. New York: McGraw-Hall Kagahusha, Ltd.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. 1978. *Educaional Administration: Theory, Research and Practice*. New York: Random Home Inc.
- IGAK Wardani. 2001. *Dasar-Dasar Komunikasi dan Keterampilan Dasar Mengajar*, Jakarta: Pusat Antar Universitas untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional Dirjen. Dikti. Depdiknas.
- Ilmi. 2011. "Implementasi Pendekatan Humanistik Religius dalam Pembelajaran di MIN Kota Solok". *Disertasi* tidak diterbitkan. Padang: Pps. UNP.
- J. J. Hasibuan dan Moedjiono. 1986. *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remadja Karya.
- Joreskog, K.G. & Dag Sorbon. 1993. *LISREL 8: Structural Equation Modelling with the Simplis Command Language*. Chicago: Scientific Software International. Inc. Chacago: Scientific Software International. Inc.
- Kemp, Jerrol E. *Proses Perancangan Pengajaran*. Terjemahan oleh Asril Marjohan. 1994. Bandung: ITB.
- Kerlinger, Fred N. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Terjemahan oleh Landung R. Simatupang. 2003. Yogyakarta: Gadjahmada University Press.
- Kusnendi, 2005. *Analisis Jalur: Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan LISREL 8*. Bandung: Jurusan Pendidikan Ekonomi, UPI.
- Knaub, Robert E. 1979. "There Principals Discuss the Principal's Leadership Role (Tiga Kepala Sekolah yang Membahas Aturan Kepemimpinan Kepala Sekolah)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 36, (6): 404-406.

- Laboratorium Komputer Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, t. th. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Kalibrasi Instrumen, Pengolahan Data, dan Pemanfaatan Internet*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Langer, Judith A. 2001. "Langer Beating the Odds: Teaching Middle and High School Students to Read and Write Well", *American Educational Research Journal*, *American Educational Research Association*, (Online), Vol. 38, (4): 837-880, (<http://www.jstor.org/stable/3202505>, diakses, 19/03/2018).
- Latta, R. Michael. 1978. "Interactive Effects of Initial Achievement Orientation and Prior Success Feedback on the Mastery of Subsequent Difficult and Esay Tasks". *American Education Research Journal*, (Online), Vol, 15 (1): 17-24, (<http://www.jstor.org>, diakses, 12/12/2013).
- Lee, Valerie E and David T. Burkam. 2003. "Dropping out of High School: The Role of School Organization and Structure", *American Educational Research Journal*, (Online) Vol. 40, (2): 353-393, (<http://www.jstor.org/stable/3699393>, diakses, 19/03/2018).
- Li, Carrie – Juan Wang, Shatin, Amy Sau-Ching Ha nd Shatin. 2008. "The Teacher Development in Physical Education: A Review of the Literature". *Asian Social Science*, (Online), Vol. 4, (12): 3-17. (www.ccsenet.org/journal.html., diakses, 03/12/2013).
- Loucks, Susan F. 1983. "At Last: Some Good News From a Study of School Improvement (Pada Akhirnya: Beberapa Berita dari Sebuah Studi tentang Peningkatan Sekolah)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 41, (3): 4-5.
- Madaus, George F; O'Dwyer, Laura M. 1999. "Short History of Performance Assessment: Lessons Learned". *historical perspective on performance assessment to help arm people...* *Phi Delta Kappan* (Online), 688-689. (<https://www.questia.com/.../>, diakses, 17/08/2015).
- Ma, Xin. 1999. "A Meta-Analysis of the Relationship between Anxiety toward Mathematics and Achievement in Mathematics", *Journal for Research in Mathematics Education*, National Council of Teachers of Mathematics (Online) Vol. 30, (5): 520- 540, (<http://www.jstor.org/stable/749772>, diakses, 19/03/2018).
- Made Pidarta. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Made Wena. 2012. *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer: Suatu Tinjauan Konseptual Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press).
- M. Atwi Suparman. 2013:87). *Desain Instruksional Modern*, Jakarta: Erlangga.

- McLeod, Douglas B. and Briggs, John T. 1980. "Interactions of Field Independence and General Reasoning with Inductive Instruction in Mathematics". *National Council of Teachers of Mathematics, Journal for Research in Mathematics Education*, (Online), Vol. 11. (2): 94-103, (<http://www.jstor.org/stable/748902>, diakses, 11/12/2013).
- McClelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Co. Inc.
- Maslow, Abraham H. 1994. *Motivasi dan Kepribadian 2: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Mayer, Richard E. 1995. "Review: Student Learning Outcomes Differ Because Student Learning Traits Differ: The Return of Trait Theories of Individual Differences, Reviewed work (s): Handbook of Individual Differences, Learning, and Instruction by David H. Jonassen ; Barbara L. Grabowski, *American Journal of Psychology*, (Online) Vol. 108, (1): 144-147, (<http://www.jstor.org/stable/1423108>, diakses, 19/03/2018).
- McKeachie, Wilbert J. and James A. Kulik, 1975. "Effective College Teaching", Review of Research in Education, *American Educational Research Association*, (Online) Vol. 3,: 165-209, (<http://www.jstor.org/stable/1167258>, diakses, 19/03/2018).
- Meisels, Samuel J., Donna DiPrima Bickel, Julie Nicholson, Yange Xue, Sally Atkins Burnett. 2001. "Trusting Teachers' Judgments: A Validity Study of a Curriculum-Embedded Performance Assessment in Kindergarten to Grade 3", *American Educational Research, American Educational Research Association Journal*, (Online) Vol. 38, (1): 73-95, (<http://www.jstor.org/stable/3202514>, diakses, 19/03/2018).
- Michael. 1985. *Political Parties*. Glencoe, IL: Pree Press.
- Michael O. Martin, Ina V.S. Mullis, Pierre Foy, and Gabrielle M. Stanco, TIMSS 2011 *International. Results in Science*. Lynch School of Education Colleg.
- Miller, Michael K. & Shannon C. Stokes. 1975. Path Analysis in Sociological Research: Commentary. *Rural Sociology*.
- Mohammad Ansyar. 1989. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*, Jakarta: Depdikbud. Dirjen. Dikti. Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan.
- Mohammad Ansyar. 1995. "Beberapa Prinsip Dasar Pengembangan Kurikulum". Makalah disajikan dalam *Seminar Pemahaman dan Pengkajian Kurikulum 1994* oleh jurusan Bahasa Inggris FPBS IKIP Padang, Padang, 25 Maret 1995.

- Mohammad Ansyar. 1996. "Pemantapan Fungsi LPTK dalam Pendidikan Prajabatan Tenaga Kependidikan". Makalah disajikan dalam *Konvensi Pendidikan Nasional III* di Ujung Pandang, Ujung Pandang, 4-7 Maret 1996.
- Moh. Rifai. 1986. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Jemmars.
- Moekijat, 1989. *Administrasi Perkantoran*, Bandung: Mandar Maju.
- Moon, Mugyeong. 2001. "Teacher Perspectives on Peer Relation Problem of Young Children (Perspektif Guru Memandang Hubungan Masalah Anak Muda)". *Asia Pacific Review, The Institute of Asia Pacific Education Development*, (Online), Vol. 2, (1): 22-31, (diakses 07 Desember 2013).
- Moss, Pamela A. and Aaron Schutz, 2001. "Educational Standards, Assessment, and the Search for Consensus", *American Educational Research*, American Educational Research Association, Journal, Vol. 38, (1): 37-70, (<http://www.jstor.org/stable/3202513>, diakses, 19/03/2018).
- Muhammad Ali. 1992. *Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru.
- M. Ahmad Rohani dan Abu Ahmadi 1991. *Pengelolaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad Soif. 2007. "Hubungan Kinerja Kepala Madrasah dengan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Muhibbin Syah. 2003. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muller, Patricia A. Frances K. Stage, Jillian Kinzie, 2001. "Science Achievement Growth Trajectories: Understanding Factors Related to Gender and Racial-Ethnic Differences in Precollege Science Achievement", *American Educational Research Journal*, American Educational Research Association (Online) Vol. 38, (4): 981-1012, (<http://www.jstor.org/stable/3202509>, diakses, 19/03/2018).
- M. Enoch Markum. 1985. *Anak, Keluarga dan Masyarakat*, Jakarta: Sinar Harapan.
- M. Ngalim Purwanto. 1994. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M. Toha Siswanto. 2010. "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komposisi dengan Kinerja Guru MAN Arahkan Kabupaten Lahat". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Nana Sudjana. 1995. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

- Nana Sudjana. 1995. *Penilaian Hasil Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya.
- Narmina. 2012. "Kinerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar di MAN Gumawang Kecamatan Belitang Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Nathan, Mitchell J. and Anthony Petrosino. 2003. "Expert Blind Spot among Preservice Teachers, Author(s): Source: American Educational Research". *American Educational Research Association*, (Online), Journal, Vol. 40, (4): 905-928, (<http://www.jstor.org/stable/3699412>, diakses, 19/03/2018).
- Nidiffer, Jana and Jeffrey P. Bouman. 2004. "The University of the Poor": The University of Michigan's Transition from Admitting Impoverished Students to Studying Poverty, 1870-1910", *American Educational Research Journal Association*, (Online) Vol. 41, (1): 35-67, (<http://www.jstor.org/stable/3699384>, diakses, 19/03/2018).
- Nurhizrah Gistituati. 2012. *Manajemen Sekolah: Konsep Dasar Manajemen Sekolah dan Manajemen Program Akademik*, Padang: UNP Press.
- Ngalim Purwanto. 1994 *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oliva, Peter F. 1984. *Supervision for To day's School*. New York-London: Longman.
- Oliva, Peter F. 1992. *Developing The Curriculum*. New York: Harper Collins Publisher.
- Oemar Hamalik. 1989. *Teknik Pengukuran dan Evaluasi Pendidikan*, Bandung: Mandar Maju.
- Ornstein, Allan C and Hunkins, Francis. 1988. *Curriculum: Foundations, Principles and Issues*. New Jersey: Prentice Hall.
- O'reily, Ronald. *Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 Kaidah Tak Terbantah Mulai dari Merekrut Hingga Memberdayakan Karyawan*. Terjemahan oleh Eko Prasetyo, Dharmawan dan Hafidz Siregar. 2004. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Ormrod, Jeanne Ellis. *Keenam Psikologi Pendidikan: Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang, Jilid 2 edisi keenam*. Terjemahan oleh Amitya Kumara. 2008. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Parks, David J. 1983. "Leadership in Times of Austerity (Kepemimpinan pada Saat Penghematan)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 40, (5): 11-13.

- Paul Gee, James and Judith L. Green, 1998. "Discourse Analysis, Learning, and Social Practice: A Methodological Study, Review of Research in Education, *American Educational Research Association*, (Online) Vol. 23, 119-169, (<http://www.jstor.org/stable/1167289>, diakses, 19/03/2018).
- Paulina Pannen, Dina Mustafa, Mestika Sekarwinahyu. 2001. *Konstruktivisme dalam Pembelajaran*, Jakarta: Pusat Antar Universitas untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional, Dirjen. Dikti. Depdiknas.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Permendikbud Nomor 65 Tahun 2013 Tentang Standar Proses Dikdasmen.
- Piet A. Sahertian dan Ida Aleida Sahertian. 1990. *Supervisi Pendidikan: Dalam Rangka Program Inservice Education*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Piet A. Sahertian. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Plank, Stephen B. and Will J. Jordan, 2001. "Effects of Information, Guidance, and Actions on Post secondary Destinations: A Study of Talent Loss", *American Educational Research Journal*, *American Educational Research Association* (Online) Vol. 38, (4): 947-979, (<http://www.jstor.org/stable/3202508>, diakses, 19/03/2018).
- Prayitno, 2009. *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Pohan, Cathy A., Pohan and Teresita E. Aguilar, 2001. "Measuring Educators' Beliefs about Diversity in Personal and Professional Contexts", *American Educational Research*, *American Educational Research Association Journal*, (Online) Vol. 38, (1): 159-182, (<http://www.jstor.org/stable/3202517>, diakses, 19/03/2018).
- Prajudi Atmosudirdjo. 1982. *Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Ratna Wilis Dahar, 2011: *Teori-teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Erlangga.
- Rich, John Martin. 1979. "Improving the Quality of Education (Meningkatkan Kualitas Pendidikan)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 36. (5): 338-340.
- Riduwan, 2012. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan H. Sunarto, 2012. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis Lengkap dengan Aplikasi SPSS 14*. Bandung: Alfabeta.

- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*: Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ryan, Allison M. and Helen Patrick, 2001. "The Classroom Social Environment and Changes in Adolescents' Motivation and Engagement during Middle School", *American Educational Research Journal*, American Educational Research Association, (Online) Vol. 38, (2): 437-460, (<http://www.jstor.org/stable/3202465>, diakses, 19/03/2018).
- Robbins, Stephen Jutge, Timoty A. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan oleh Diana Angelica. 2003. Jakarta: Indexs Kelompok Gramedia.
- Ross, John A. 1992. "Teacher Efficacy and the Effects of Coaching on Student Achievement (Kekuatan Guru dan Efek dari Coaching pada Prestasi Siswa)". *CSSE-SCEE. Canadian Journal of Education/Revue Canadienne de l'education*, (Online), Vol. 17, (1): 51-65. (<http://www.jstor.org>., diakses, 12/12/2013).
- Rose, Colin dan Nicholl, Malcolm J. *Cara Belajar Cepat Abad XXI*. Terjemahan oleh Dedy Ahimsa. 2009. Bandung: Nuansa.
- Rusman. 2012. *Seri Manajemen Sekolah Bermutu, Model-model Pembelajaran, Mengembangkan Profesionalisme Guru*, edisi kedua, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saifuddin Azwar. 1986. *Seri Pengukuran Psikologi, Reliabilitas dan Validitas: Interpretasi dan Komputasi*, Yogyakarta: Liberty.
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Santrock, John W. *Psikologi Pendidikan*, edisi kedua. Terjemahan oleh Tri Wibowo, B.S. 2008. Jakarta: Kencana.
- Sardiman A.M. 1992. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadisuwiryo. B Siswanto. 1990. *Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Saylor, J. Galon. 1972. *The School of the Future Now. Association for Supervision and Curriculum Deveopment* 1201 Sixteenth St., N.W., Wasington, D.C. 20036.
- Schubert, William H. 1986. *Curriculum Perpective, Paradigma, and Possibility*, New York: Macmilan Publishing Company.

- Scheerens, Jaap. *Menjadikan Sekolah Efektif*. Terjemahan oleh Abas Aljauhari. 2003. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Seels, Barbara B. dan Rita C. Richey. *Teknologi Pembelajaran: Definisi dan Kawasannya*. Terjemahan oleh Dewi S. Prawiradilaga, Raphael, Yusufhadi Miarso. 1994. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Sergiovanni, Thomas J. 1982. *Supervision of Teaching*. Year Book: Printing Company.
- Shapiro, Amy M. 2004. "How Including Prior Knowledge as a Subject Variable May Change Outcomes of Learning Research", *American Educational Research Association*, (Online) Vol. 41, (1): 159-189, *American Educational Research Association*, (<http://www.jstor.org/stable/3699387>, diakses, 19/03/2018).
- Sudibyo Setyobroto. 2001. *Mental Training*, Jakarta: Solo.
- Sudibyo Setyobroto. 2004. *Psikologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Solo.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1993. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 1993. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suharsimi Arikunto. 1996. *Pengelolaan Kelas dan Siswa: Sebuah Pendekatan Evaluatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sumila. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru pada MAN Arahkan Kecamatan Merapi Kabupaten Lahat". *Tesis* tidak diterbitkan. Palembang: Pps. IAIN RF. Palembang.
- Sutrisno Hadi. 1984. *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Universitas Gadjah Mada.
- Shiraev, Eric B. dan Levy, David A. 2012. *Psikologi Lintas Kultural: Pemikiran Kritis dan Terapan Modern*. Terjemahan oleh Triwibowo B.S. 2012. Jakarta: Kencana Media Group.
- Slameto. 1995. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta.

- Slavin, Robert E. *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik, edisi kesembilan Jilid 1*. Terjemahan oleh Marianto Samosir. 2011. Jakarta: Indeks.
- Smaldino, Sharon E., Lowther, Deborah I., Russel, James D. *Teknologi Pembelajaran dan Media untuk Belajar*. Terjemahan oleh Arif Rahman. 2012. Jakarta: Kencana.
- Steers, Richard. M. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan oleh Magdalena Jamin, 1990. Jakarta: Erlangga.
- Stewart, Aileen Mitchell. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Agus M. Hardjana. 1998. Yogyakarta: Kanisius.
- Soebagio Atmodiwirio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain, 2002. *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syofyan Siregar, 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S. Kardi dan M. Nur. 2000. *Pengajaran Langsung*, Surabaya: University Press.
- Taba, Hilda. 1962. *Curriculum Development Theory and Practice*, New York: Harcourt, Brace & World, Inc.
- Terry, George R. 1972. *Frinciples of Management*. Illinois: Richard D. Iriwn, Inc.
- Timpe, A. Dale. *Kinerja*. Terjemahan oleh Sofyan Cikmat. 1993. Jakarta: Gramedia Asri Media.
- Titus, Harold H. Smith, Marylyn S. dan Nolan, Richard T. *Persoalan-persoalan Filsafat*. Terjemahan oleh H. M. Rasjidi. 1984. Jakarta: Bulan Bintang.
- Tim EMIS Bidang Mapenda Islam, 2012. *Data Pendidikan Islam Education Management Information System*, Palembang: Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan.
- Trianto. 2011. *Desain Pengembangan Pembelajaran Tematik*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Trianto. 2012. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Trianto. 2012. *Model Pembelajaran Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Trini Prastati dan Prasetya Irawan. 2001. *Media Sederhana*, Jakarta: Pusat Antar Universitas Untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional, Dirjen. Dikti. Depdiknas.

- Tyler, Ralph W. 1949. *Basic Principles of Curriculum and Instruction*, Chacago and London: The University of Chicago Press.
- Vaan, Alian. 1979. "Three Principals Discuss the Principal's Leadership Role (Tiga Kepala Sekolah yang Membahas Aturan Kepemimpinan Kepala Sekolah)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 36. (6): 404-406.
- Udin S. Winataputra. 2001. *Model-model Pembeajaran Inovatif*, Jakarta: Pusat Antar Universitas Untuk Peningkatan dan Pengembangan Aktivitas Instruksional, Dirjen. Dikti. Depdiknas.
- Udinjuhrocin. 2013. *WordPress Theme By MagPress*. (Online), (diakses 23 February 2013).
- Universitas Negeri Padang. 2014. *Panduan Penulisan Disertasi Program Doktor (S-3)*. Padang: Pps. UNP.
- Yusufhadi Miarso. 2004. *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Diterbitkan atas kerjasama dengan Pusat Teknologi Komunikasi dan Informasi Pendidikan Pustekkom Diknas.
- Yoo, Sung-Kyung. 2001. "The Cultural Impact on Depression Expression and Attitudes Toward Seeking Professional Help: A Comparative Study of Americans and South Koreans (Dampak Budaya di Ekspresi Depresi dan Sikap Terhadap Mencari Bantuan Profesional: Sebuah Studi Perbandingan dari Amerika dan Korea Selatan)". *Asia Pacific Education Review, The Institute of Asia Education Development*, (Online) Vol. 2, (1): 94-100, (diakses 11 Desember 2013).
- Wachs, Theodore D., 1983. "The Use and Abuse of Environment in Behavior-Genetic Research (Penggunaan dan Penyalahgunaan Lingkungan Perilaku-Genetik Penelitian)". *Wiley-Blackweel Society Research in Child Development*, (Online) Vol. 54, (2): 396-407, ([http:// www. jstor.org/ stable/1129700](http://www.jstor.org/stable/1129700), diakses 11 Desember 2013).
- Wahjosumijo. 1985. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahjosumidjo, 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Jakarta: Sinar Harapan.
- Wahjosumidjo. 2005. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)* Jakarta: Raja Grafindo.
- Walberg, Herbert J. 1976. "Psychology of Learning Environments: Behavioral, Structural, or Perceptual? Review of Research in Education, American Educational Research Association, (Online) Vol. (4): 142-178, (<http://www.jstor.org/stable/1167115>, diakses, 19/03/2018).

- Wang, Carrie Li-Juan dan Ha, Amy Sau-Ching. 2008. "The Teacher Development in Physical Education: A Review of the Literature (Pengembangan Guru dalam Pendidikan Jasmani: Sebuah Tinjauan dari Sastra)". *Asian Sosial Science*, Vol. 4, (12): 3-17, (www.ccsenet.org/journal.html), diakses, 03 Desember 2013).
- Wendlandt, Gordon E. 1979. "The Competency Address (Alamat Kompetensi)". *Educational Leadership Journal of the Association for Supervision and Curriculum Development*, Vol. 26, (5): 330.
- Weiss, Heather B, Ellen Mayer, and Holly Kreider, 2003. "Making It Work: Low-Income Working Mothers' Involvement in Their Children's Education". *American Educational Research Journal*, (Online) Vol. 40, (4): 879-901, (<http://www.jstor.org>, diakses, 19.03.2018).
- Wijaya. 2001. *Analisis Statistik dengan Program SPSS 10.0*, Bandung: Alfabeta.
- Wijaya. 2003. *Statistika Non Parametrik (Aplikasi Program SPSS)*, Bandung: Alfabeta.
- Wina Sanjaya. 2012. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winarno Surakhmad. 1980. *Metodologi Pengajaran Nasional*, Bandung: Tarsito.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Windschitl, Mark and Kurt Sahl, 2002. "Tracing Teachers' Use of Technology in a Laptop Computer School: The Interplay of Teacher Beliefs, Social Dynamics, and Institutional Culture", *American Educational Research Journal*, *American Educational Research Association*, (Online) Vol. 39, (1): 165-205, (<http://www.jstor.org/stable/3202475>, diakses, 19/03/2018).
- Wortham, Stanton. 2004. "The Interdependence of Social Identification and Learning (Interdependensi, Identifikasi Sosial dan Belajar)". *American Education Research Association, Journal*, Vol. 41, (3): 715-750, (<http://www.jstor.org/stable/3699443>, diakses, 12/12/2013).
- Wongboonsin, Kua dan Wongboonsin Patcharawalai. 2009. "Competence", (human resources), (Online), (<http://en.Wikipedia.org>), diakses 03/08/2015).
- W. J. S. Poerwadarminta. 1999 *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Zais, Robert S. 1976. *Curriculum Principles and Foundations*, New Yor: Happer & Row Publishing.

Lampiran Nomor 1. Surat Keputusan Rektor UNP Tentang Komisi Promotor Program Studi Ilmu Pendidikan Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana UNP Tahun 2013



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Kampus UNP Air Tawar Padang Jln. Prof. Dr. Hamka Padang

Telp. Operator (0751) 51260, 58691, Rektor 53902, Fax. (0751) 55628

SURAT KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Nomor : 259 /UN35/KP/2013

Tentang

**Komisi Promotor Disertasi Program Studi Ilmu Pendidikan
Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana
Universitas Negeri Padang Tahun 2013**

REKTOR UNIVERSITAS NEGERI PADANG

- Menimbang** : 1. bahwa kegiatan akademik Program Doktor (S3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang mensyaratkan disusunnya sebuah Disertasi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi
2. bahwa untuk membimbing penulisan Disertasi tersebut perlu diangkat Komisi Promotor Disertasi Mahasiswa yang mempunyai Kewenangan dan Kemampuan akademik.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Pendidikan Nasional RI No.20 Tahun 2003
2. Keputusan Presiden RI
Nomor : 29 Tahun 1985
Nomor : 328/M/Tahun 1992
3. Peraturan Pemerintah RI No.5 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri
4. Peraturan Pemerintah RI No 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi
5. Keputusan Mendikbud Republik Indonesia Nomor : 0311 tahun 1991
6. SK. Dirjen Dikti No.3749/D/T/K-N/2010 tentang ijin Program Studi Ilmu Pendidikan (S3).
7. Daftar usulan Promotor Disertasi dari Ketua Program Studi Ilmu Pendidikan Program Doktor (S3)

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** : Mengangkat nama-nama yang tercantum dalam lampiran surat keputusan ini sebagai Komisi Promotor Disertasi Mahasiswa Tahun 2013 pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang
- Kedua** : Menetapkan honor promotor disertasi tahap I yaitu promotor I sebesar Rp. 1.500.000,- promotor II sebesar Rp. 1.250.000,- dan promotor III sebesar Rp. 1.250.000,-
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat surat keputusan ini dibebankan kepada dana Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) 2013 No.DIPA-023.04.2.415077/2013 tanggal 5 Desember 2012, dibebankan kepada Mata Anggaran Kegiatan (MAK) 521213.
- Keempat** : Surat keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan apabila di kemudian hari terdapat kesalahan/kekurangan dalam penetapan ini, maka surat keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Padang
Pada tanggal, 11 November 2013
Rektor

Phil Yanuar Kiram
Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram
NIP. 19501011984031004

Tembusan:

1. Para Pembantu Rektor di lingkungan UNP Padang
2. Para Dekan di lingkungan UNP Padang
3. Direktur PPs UNP Padang
4. Para Asisten/Diakur PPs UNP Padang
5. Kepala Biro, Lembaga di lingkungan UNP Padang
6. Yang bersangkutan
7. Pertinggal

Sambungan Lampiran Nomor 1. Surat Keputusan Rektor UNP

Lampiran Surat Keputusan Rektor UNP

Nomor : 259/UN35/KP/2013

Tanggal : 11 November 2013

Tentang : Personalia Komisi Promotor Disertasi Program Studi Ilmu Pendidikan
Program Doktor (S3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang Tahun 2013.

No.	Nama	Judul Disertasi	Promotor
1	<i>Rivdia Eliza</i> NIM : 1104250	Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika dengan Teknik Clustering dan Diskusi dengan Bantuan Pertanyaan Tingkat Tinggi	1. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc 2. Prof. Dr. Lufri, M.S. 3. Dr. Yerizon, M.Si.
2	<i>Suyadi</i> NIM : 1204355*	A Drama Approach in TEFL to Improve Students' Speaking Ability at Sixth Semester of English Department of Teacher Training Faculty of Batanghari University Jambi	1. Prof. Dr. H. Anas Yasin, M.A. 2. Prof. Dr. Jufrizal, M.Hum. 3. Dr. Kusni, M.Pd.
	<i>Muhardi</i> NIM : 1204357	Peningkatan Hasil Belajar melalui Pemanfaatan E-learning dalam Pembelajaran Komunikasi data di Perguruan Tinggi Komputer	1. Prof. Dr. Syafril Anwar, M.Pd. 2. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. 3. Dr. Jasrial, M.Pd.
4	<i>Herita Dewi</i> NIM : 1204358	Manajemen Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Universitas Taman Siswa Padang)	1. Prof. Dr. Yasri, MS. 2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. 3. Dr. Alizamar, M.Pd., Kons.
5	<i>Lilis Andriani</i> NIM : 1204359	Pengembangan Model Pembelajaran Menulis Teks Berita dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia: Studi Kasus di MTs Negeri Sumatera Barat	1. Prof. Dr. H. Syahrul R., M.Pd. 2. Prof. Dr. Ermanto, M.Hum. 3. Dr. Yasnur Astri, M.Pd.
6	<i>Endut Ahadiat</i> NIM : 1204362	Kritik Sosial dalam Kumpulan Cerpen Kopas Tahun 2000-2009 dan Implikasinya terhadap Pembelajaran Sastra Indonesia	1. Prof. Dr. Hasanuddin WS., M.Hum. 2. Prof. Dr. Harris Effendi Thahar, M.Pd. 3. Dr. Ngusman Abdul Manaf, M.Hum.
7	<i>Ikhwansyah</i> NIM : 1204366	Pengembangan Model Pembelajaran Savi untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan	1. Prof. Dr. Gusnil, M.Pd. 2. Prof. Dr. Dasman Lanin, M.Pd. 3. Dr. Darmansyah, M.Pd.
8	<i>Amril</i> NIM : 1204369	Penggunaan Media Visual dalam Merancang Materi Ajar yang Efektif pada Tingkat Sekolah Dasar	1. Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd. 2. Prof. Dr. H. Abizar 3. Dr. Indrati Kusumaningrum, M.Pd.
9	<i>Hidayati Nasrul</i> NIM : 1204370	Teachers Professionalism as Perceived by EFL Teachers: A Study on EFL Teacher Perceptions and Classroom Practice as IAIN IB Padang	1. Prof. Dr. Jufrizal, M.Hum. 2. Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum 3. Dra. Yenni Rozimela, M.Ed., Ph.D.
10	<i>Ardi</i> NIM : 1204371	Desain Integrasi Model Pembelajaran Biologi Berbasis Religius dan ICT	1. Prof. Dr. Lufri, M.S. 2. Prof. Dr. Festiyed, M.S. 3. Dr. Ahmad Kosasi
11	<i>Amellis</i> NIM : 1204372	Analisis Kemampuan Literasi Matematis Siswa Kelas XI SMA Provinsi Sumatera Barat	1. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc 2. Prof. Dr. I. Made Arnawa, M.Si. 3. Dr. Yerizon, M.Si.
12	<i>Nur Rusliah</i> NIM : 1204374	Meta Analisis terhadap Hubungan antara Sikap terhadap Matematika dan Prestasi Matematika Siswa di Indonesia	1. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc 2. Prof. Dr. I. Made Arnawa, M.Si. 3. Dr. Daharnis, M.Pd., Kons.
13	<i>Agusrida</i> NIM : 1204375	Pengembangan Model Diklat Teknis dalam Meningkatkan Kompetensi Paedagogik dan Profesional Guru Bahasa Indonesia	1. Prof. Dr. Atmazaki, M.Pd. 2. Prof. Dr. H. Syahrul R., M.Pd. 3. Prof. Dr. Ermanto, M.Hum.

Sambungan Lampiran Nomor 1. Surat Keputusan Rektor UNP

No.	Nama	Judul Disertasi	Promotor
14	<i>Alfian Jamrah</i> NIM : 1204376	<i>Model Pendidikan Karakter Kearifan Lokal Minangkabau (Study di Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Batusangkar)</i>	1. Prof. Dr. H. Sufyarna Marsidin, M.Pd. 2. Prof. Dr. Azwar Ananda, MA. 3. Afriva Khaidir, MAPA., Ph.D.
15	<i>Dasril</i> NIM : 1204377	<i>Model Pelayanan Konseling Berorientasi BMB3 (Studi pada SMA se-Kabupaten Tanah Datar)</i>	1. Prof. Dr. Neviyarni S., M.S. 2. Prof. Dr. H. Prayitno, M.Sc.Ed. 3. Dr. Daharnis, M.Pd., Kons.
16	<i>Wirdati</i> NIM : 1204379	<i>Strategi Pembelajaran Kontekstual dalam Pembentukan Karakter Islami Perguruan Tinggi Umum pada Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum</i>	1. Prof. Dr. H. Agus Irianto 2. Prof. Dr. H. Abizar 3. Dr. Jasrial, M.Pd.
17	<i>Mhd. Nazim Batuba'ra</i> NIM : 1204380	<i>Pengaruh Pembelajaran dengan Metode Contextual Learning dan Penerapan Evaluasi yang Benar terhadap Hasil Belajar Sejarah Siswa</i>	1. Prof. Dr. Azwar Ananda, MA. 2. Prof. Dr. Dasman Lanin, M.Pd. 3. Dr. Helmi Hasan, M.Pd.
18	<i>Karoma</i> NIM : 1204381	<i>Pengaruh Pembinaan Guru dan Iklim Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru-guru Madrasah Tsanawiyah Negeri</i>	1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. 2. Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph.D. 3. Dr. Jasrial, M.Pd.
19	<i>Fadhilah Syahwar</i> NIM : 1204382	<i>Strategi Pembinaan Karakter Siswa dalam Kegiatan Pramuka di Pesantren Al Hira Padang Panjang</i>	1. Prof. Dr. Phil Yanuar Kiram 2. Prof. Dr. H. A. Muri Yusuf, M.Pd. 3. Afriva Khaidir, MAPA., Ph.D.
20	<i>Amali Putra</i> NIM : 1204384	<i>Pengembangan Model Pembelajaran IPA Berbasis Analogi Pendekatan Ilmiah</i>	1. Prof. Dr. Lufri, M.S. 2. Prof. Dr. Festiyed, M.S. 3. Prof. Dr. Elizhar, M.Pd.
21	<i>Nurfarhanah</i> NIM : 1204385	<i>Model Konseling Behavioral untuk Mengurangi Perilaku Menonton Video Porno pada Remaja</i>	1. Prof. Dr. Mudjiran, M.S., Kons. 2. Prof. Dr. Neviyarni S., M.S. 3. Dr. Daharnis, M.Pd., Kons.
22	<i>Aprizal. A</i> NIM : 1204387	<i>Hubungan Iklim Manajemen Perkuliahan dengan Mata Kuliah Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Kualitas pada Fakultas Tarbiyah IAIN Imam Bonjol Padang</i>	1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. 2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. 3. Dr. Alizamar, M.Pd., Kons.
23	<i>Yeni Deswita</i> NIM : 1204388	<i>Pengelolaan Sekolah Islam terpadu di Sumatera Barat Mengacu pada Standar Mutu ISIT Indonesia</i>	1. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. 2. Prof. Dr. Jamaris Jamna, M.Pd. 3. Dr. Alwen Bentri, M.Pd.
24	<i>Sri Yuliani</i> NIM : 1204390	<i>Developing a Model of Teaching Esp at Machine Engineering at University in Pekanbaru</i>	1. Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum 2. Prof. Drs. H. Nizwardi Jalinus, M.Ed., Ed.D 3. Dr. Desmawati Radjab, M.Pd.
25	<i>Hermawan</i> NIM : 1204394	<i>Profil Wanita dalam Novel Karya Wanita Sumatera Barat</i>	1. Prof. Dr. Hasanuddin WS., M.Hum. 2. Prof. Dr. Harris Effendi Thahar, M.Pd. 3. Dr. Ngusman Abdul Manaf, M.Hum.
26	<i>Rahmad Ramelan Setia Budi</i> NIM : 1204395	<i>Pengembangan Model Supervisi Akademik melalui Pengawas Menjadi Guru Model Matematika di Sekolah Menengah Atas (Penelitian Pengembangan)</i>	1. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc 2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. 3. Prof. Dr. I. Made Arnawa, M.Si.
27	<i>Setiawati</i> NIM : 1204397	<i>Hubungan antara Kreativitas, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Pamong Belajar di Sumatera Barat</i>	1. Prof. Dr. Jamaris Jamna, M.Pd. 2. Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd. 3. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
28	<i>Z. Dt. Majo Datuk</i> NIM : 1204398	<i>Developing a Morphological Processing Model for Teaching and Learning Grammar at English Department Faculty of Humanities Andalas University</i>	1. Prof. Dr. M. Zaim, M.Hum 2. Prof. Dr. Agustina, M.Hum. 3. Dr. Hamzah, M.A., M.M.

Sambungan Lampiran Nomor 1. Surat Keputusan Rektor UNP

No.	Nama	Judul Disertasi	Promotor
29	<i>Dunia Siagian</i> NIM : 1204400	Manajemen Perguruan Tinggi Swasta X di Padangsidempuan	1. Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd. 2. Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. 3. Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd.
30	<i>Tamin Ritonga</i> NIM : 1204401	Studi dan Analisis Proses Pembelajaran pada Pondok Pesantren Darusslam Parmeraen	1. Prof. Dr. Azwar Ananda, MA. 2. Prof. Dr. Dasman Lanin, M.Pd. 3. Dr. Helmi Hasan, M.Pd.
31	<i>Syafriandi</i> NIM : 1204402	Pengembangan Keprofesionalan Guru Matematika SMP Kota Padang Berorientasi Pendidikan Matematika Realistik melalui Implementasi Lesson Study	1. Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc 2. Prof. Dr. Lufri, M.S. 3. Dr. Armiali, M.Pd.
32	<i>Yurni Suasti</i> NIM : 1204403	Pengembangan Karakter Budaya Minangkabau dalam Sastra Anak	1. Prof. Dr. Eri Barlian, M.Si. 2. Prof. Dr. H. Bustari Muchtar 3. Dr. Nurhasan Syah, M.Pd.
33	<i>Wahyuni Mulia Helmi</i> NIM : 1204405	Nilai-nilai Karakter Budaya Minangkabau dalam Sastra Anak	1. Prof. Dr. Hasanuddin WS., M.Hum. 2. Prof. Dr. Harris Effendi Thahar, M.Pd. 3. Prof. Dr. Firman, M.S., Kons.

Rektor,

Prof. Dr. Phil. Yanuar Kiram
NIP. 19570101 198403 1 004

Lampiran Nomor 2. Surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang tentang Mohon Izin Melakukan Observasi



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131
Telepon. (0751) 7051147, (0751) 445087; Fax. (0751) 445088. Operator UNP (0751) 7051260
Laman : www.pps.unp.ac.id , E-mail: ppsunp_padang@yahoo.co.id

Nomor: 2921/UN35.15/PL/2013

4 Desember 2013

Hal : **Mohon Izin Melakukan Observasi**

Yth. Kepala *Kantor Wilayah*
Kemendik Prokorsu Sumatera Selatan
di Palembang

Dengan hormat,

Bersama surat ini Kami informasikan bahwa salah seorang mahasiswa Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang namanya tertera di bawah ini:

Nama : Karoma
N I M. : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan

Membutuhkan informasi data di lingkungan instansi yang Saudara pimpin dalam rangka penulisan disertasi dengan judul: *"Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MAN di Sumatera Selatan"*. Demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan keizinan dan bantuan Saudara agar kegiatan tersebut dapat berjalan lancar.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur
Asisten Direktur I,

Prof. Dr. Gusril, M.Pd.
NIP 195808161986031004

Lampiran Nomor 3a. Surat Kepala Bidang Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kanwil Provinsi Sumatera Selatan tentang Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR WILAYAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jln. Ade Irma Nasution No.08 (Jalan Kapten A. Rivai) Palembang 30129
Situs Wb : <http://sumsel.kemenag.go.id>, -- e-mail : kakanwilsumsel@kemenag.go.id
Telepon : 351668 – 378607 – 322291 – Fak. (0711) 378607

Nomor : Kw.06.4/5/PP.00/346/ /2013 Palembang, 10 Desember 2013
Lampiran : --
Perihal : ***Izin Penelitian***

Kepada Yth.
Kepala Madrasah Aliyah Negeri
se – Provinsi Sumatera Selatan
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Padang Nomor : 2921/UN35.15/PL/2013 tanggal 4 Desember 2013 Perihal Mohon Izin Melakukan Observasi di Madrasah Aliyah Negeri se Sumatera Selatan. Maka bersama ini disampaikan bahwa :

Nama : **KAROMA**
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan
Judul Disertasi : " *PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN DI SUMATERA SELATAN* "

Sehubungan hal tersebut pada prinsipnya kami menyetujui untuk melaksanakan Studi Lapangan / Riset / Observasi di Madrasah Aliyah Negeri se Sumatera Selatan.

Demikianlah untuk dimaklumi. terima kasih.

Wassalam

An. Kepala
Kepala Bidang Pendidikan Madrasah



Drs. BAHMAD FAUZIE, SE., M.Si.
NIP 19390305 198703 1 002

Tembusan Yth.

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov.Sumsel
2. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten /Kota se Sumsel
3. Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Padang
4. Mahasiswa/i yang bersangkutan.

Lampiran Nomor 3b. Instrumen Studi Pendahuluan tentang Kemampuan Guru Memotivasi Siswa dalam Proses Pembelajaran pada Guru Guru MAN Palembang

- Nama lengkap & gelar akademik (bila ada):
- Pendidikan terakhir : 1. SLTA/Sederajat; 2. Sarjana Muda (D-3);
(lingkari satu) : 3. Sarjana Lengkap (Sarjana S-1); 4. S-2; 5. S-3
- Program studi :
- Mata Pelajaran yang dibina :
- Masa kerja (pilih satu) : 1. 0 s.d < 15 tahun; 2. > 15 tahun.
- Golongan (lingkari satu) : 1. IIa; 2. IIb; 3. IIc; 4. II d 5. IIIa;
6. IIIb; 7. IIIc; 8. III d. 9. IVa; 10. IVb;
11. IVc; 12. IVd; 13. IVe.
- Diisi pada hari :, tanggal/bulan/tahun:
- Waktu : 35 menit (maksimal).
- NIP : Tanda tangan:
- Petunjuk: 1. Mohon diisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan Anda.
2. Mohon dikumpulkan kuesioner ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di atas.
3. Mohon kuesioner ini diisi oleh Anda. Isilah di depan pernyataan.
4. Kuesioner ini tidak ada kaitan dengan kondite Anda, hanya untuk penyelesaian studi yang menyebarkan angket.
5. Cara memberi jawaban, Anda cukup menulis satu angka dengan memilih salah satu dari angka nol sampai 5, berikut: 5. Selalu; 4. Sering; 3. kadang-kadang; 2. Jarang; 1. Jarang Sekali; 0. sama sekali tidak pernah.

Pernyataan-pernyataan yang akan diisi:

- 1. Saya menjelaskan nilai dan manfaat materi yang dipelajari siswa dalam kaitannya dengan masa kini dan masa yang akan datang.
- 2. Saya menggunakan teknik yang merangsang partisipasi, seperti diskusi, permainan, simulasi dan model pembelajaran aktif dan menyenangkan (teknik yang digunakan garis bawah).
- 3. Bilamana memungkinkan saya mengambil contoh dari pengalaman pribadi di waktu lalu.
- 4. Saya menggunakan pengalaman pribadi siswa sebagai contoh.
- 5. Saya menggunakan tujuan belajar yang dipilih siswa.
- 6. Saya memberi contoh yang konkrit untuk menjelaskan konsep yang abstrak.
- 7. Saya senang mencoba teknik mengajar yang baru dan menggunakan materi baru.
- 8. Saya sering memulai mengajar dengan mengajukan masalah yang kompleks atau hal-hal yang baru yang membuat siswa tercengang.
- 9. Bila kondisinya tepat, saya menggunakan humor dalam mengajar.
- 10. Saya menggunakan variasi kecepatan, strategi, dan gaya presentasi mengajar.
- 11. Saya menggunakan pertanyaan yang merangsang pemikiran pada saat berdiskusi.

- 12. Saya menggunakan benda-benda khusus sebagai stimulus untuk merangsang siswa bertanya dan berpartisipasi.
- 13. Saya berusaha meyakinkan siswa bahwa mereka dapat berhasil meskipun pernah mengalami kegagalan di masa lampau.
- 14. Saya menghindari sikap merendahkan siswa dengan tidak menggunakan komentar yang sarkasis (suku, kedaerahan, paham, dan golongan) untuk mengkritik jawaban yang salah.
- 15. Saya banyak bertanya kepada siswa untuk memberi kesempatan kepada mereka menunjukkan apa yang mereka ketahui dan pikirkan.
- 16. Saya memberi pengakuan untuk tingkah laku individual atau kelompok yang positif.
- 17. Saya menyusun dan mengkomunikasikan tujuan pembelajaran yang jelas, dan kriteria keberhasilan kepada siswa.
- 18. Saya menggunakan pertanyaan terbuka, kalau siswa salah menjawab, tidak ada konsekuensi negatif.
- 19. Saya menunggu 3 – 5 detik sebelum minta siswa memberikan jawabannya, dan tidak memberikan penilaian negatif terhadap jawaban tersebut.
- 20. Saya menyediakan berbagai sumber belajar bagi siswa untuk mencari informasi tentang topik-topik khusus.
- 21. Saya menyediakan tugas yang cukup menantang tapi masih berada dalam jangkauan kemampuan siswa untuk dikerjakan.
- 22. Saya menganjurkan siswa untuk bekerjasama tetapi juga bersaing di antara mereka.

Jml =:

Cara Memberi Skor

Petunjuk:

Jumlah nilai yang Anda peroleh untuk setiap bagian, dengan ketentuan sebagai berikut:

Relevansi	= Total angka butir 1 – 6 =
Perhatian	= Total angka butir 7 – 12 =
Percara Diri	= Total angka butir 13 – 18 =
Kepuasan	= Total angka butir 19 – 22 = _____
	Total (butir 1 – 22 = _____)

Tingkat intensitas usaha Anda memotivasi siswa, berdasarkan skor yang Anda peroleh adalah sebagai berikut:

92 < = Saya motivator yang sangat baik.

72 – 91 = Saya cukup baik, tetapi belum sempurna.





49 – 71 = Saya cukup baik, tetapi masih dapat ditingkatkan lagi.

25 – 48 = Saya sudah mencoba tetapi masih kurang.


0 – 24 = Saya jelas harus meningkatkan usaha untuk memotivasi siswa.

Lampiran Nomor 4. Matrik Hasil Seminar Proposal Disertasi


Matrik Hasil Seminar Proposal Disertasi
 Pada Hari Rabu, 03 Juni 2015
 Pukul 12.00 – selesai
 Ruang PPs 01106 Gedung Baru Lantai 2 Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang
 Promotor: 1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D. 2. Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph. D. 3. Dr. Jasrial, M. Pd.
 Pembahas: 1. Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A. 2. Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd.

No	Nama	Pertanyaan dan Saran	Jawaban dan Tanggapan	Tanda Tangan
1	Endut Ahadiyah, mahasiswa S-3 angkatan 2012	a. Penelitian ini, pengaruh dari keterlaksanaan oleh kepala sekolah bukan disupervisi. Kenapa bukan supervisi hanya kepala sekolah. b. Kisi-kisi yang begitu banyak, pembatasannya kenapa terlalu sedikit? Bagaimana bahasanya? a. Latar belakang terlalu banyak teori. b. Kajian pustaka apa boleh dikumpulkan seluruh pengarang kemudian disimpulkan?	Salah satu tugas kepala sekolah, adalah sebagai supervisor Kisi-kisi instrumen penelitian lazimnya akan berkurang setelah diujicobakan. Teori dipandang relevan Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.	
2	Duania Siagian, mahasiswa S-3 angkatan 2012	a. Teknik analisis data, masukan: Pak Karoma tidak buat rujukan dari rumus yang digunakan. b. Tidak ada alasan kenapa analisis jalur yang dipilih karena berhubungan dengan rumusan masalah menentukan analisis data. c. Ada analisis korelasi, ada analisis regresi. Lihat lagi hipotesis hanya satu arah jadi yang berfungsi hanya analisis regresi.	Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.	
3	Syafrandi, mahasiswa S-3 angkatan 2012	a. Fokus beberapa hal, terbayang kualitatif menggunakan jalur (analisis jalur). b. Lemah dan kuat periksa (hasil penelitian kuantitatif). c. Hubungan kuat periksa d. Dalam rumusan masalah beluam ada: 1) kualitatif belum	Analisis jalur untuk analisis data kuantitatif. Akan dikerjakan sesuai masukan setelah analisis data kuantitatif. Akan dikerjakan sesuai masukan setelah analisis data kuantitatif. Sudah diusahakan perbaikan sesuai	
4	Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd. Pembahas II			



Sambungan Lampiran Nomor 4. Matrik Hasil Seminar Proposal Disertasi

	<p>ada, 2) kuantitatif belum ada.</p> <p>e. Kinerja guru, coba dieksplorasi lagi penelitian-penelitian mutakhir tentang kinerja guru. Ingat Kepala sekolah adalah supervisi mata pelajaran, pertimbangkan tentang supervisi dan kepala sekolah.</p> <p>f. Kemutakhiran teori yang dituliskan ! Jurnal-jurnal yang dipilih.</p> <p>g. Untuk supervisi juga rujuk buku-buku asli.</p> <p>h. Mixing researchnya ketemu di mana? Harus mulai dari rumusan masalah</p> <p>i. Kalau kualitatif harus mulai dari <i>grand theory</i>.</p> <p>j. Intinya, latar belakang harusnya sudah mulai jelajahi <i>grand theory</i>.</p>	<p>masuk.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.</p> <p>Akan konsultasi dengan Promotor</p> <p>Sudah diusahakan merujuk ke jurnal terbitan maupun jurnal online yang relevan</p> <p>Untuk supervisi telah diusahakan merujuk buku asli seperti buku: Glickman, Glatthorn, Sergiovanni, dan lain-lain.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan dengan merujuk Grand Teori "<i>Sequential Explanatory</i>" (Sugiyono, 2012:415-471).</p> <p>Akan dikonsultasikan dengan para Promotor.</p>	
5	<p>Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A. Pembahas I</p>	<p>BAB I</p> <p>a. Mengantar awal yang ditulis di disertasi bukan tesis, jadi yang ditulis itu sifatnya argumentatif.</p> <p>b. Latar belakang masalah tidak ada datanya, instrumennya sudah divalidasi? Kok pakai UT? Yang paling penting, setiap instrument harus divalidasi, diuji sendiri.</p> <p>c. Data halaman 6 tidak mewakili MAN 1: 0,24.</p> <p>Untuk BAB II</p> <p>a. Jangan berupa kumpulan informasi tetapi harus argumentatif.</p> <p>b. Penelitian relevan berfungsi sebagai "justifikasi", isinya harus berisi penelitian dari awal hingga akhir. Jadi terlihat "posisi penelitian" kita di mana?</p> <p>c. Karena "analisis jalur" karena variabel-variabel tersebut</p>	<p>Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.</p> <p>Akan konsultasi dengan para Promotor.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan, data kehadiran yang berasal dari dokumentasi sekolah yang digunakan untuk dalam latar belakang masalah.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.</p> <p>Penggunaan teknik analisis jalur</p>

Sambungan Lampiran Nomor 4. Matrik Hasil Seminar Proposal Disertasi

6	Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D. Promotor I	<p>independen sehingga dikaji hubungan.</p> <p>BAB III</p> <p>Penulisan Bab III harus mengikat format yang baru kalau mixing: pilih modelnya dulu, rujuk Prof. Sugiyono.</p> <p>a. Yang dituliskan itu banyak tetapi masih berupa infomasi belum "argumentatif"</p> <p>b. Instrumen harus dikuantitatifkan, validasi.</p> <p>c. Pertanyaan (rumusan masalah) masih belum kualitatif bagaimana? Pernyataan kualitatif dimulai dengan ...</p> <p>d. Kenapa <i>mixing</i>? Kalau pakai salah satu saja takutnya tidak bermakna. <i>Mixing</i> supaya saling memperkuat.</p>	<p>sebelumnya telah dikonsultasikan dengan para Promotor termasuk keterkaitannya dengan variabel yang akan diuji, dan akan diuji independensi sebelum uji hipotesis.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan mengikuti model merujuk pada Prof. Sugiyono, proses kerja <i>mixing research</i> dideskripsikan di bagian awal bab 3, gambar model <i>Sequential Explanatory</i> dibagian akhir bab 3.</p> <p>Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan.</p> <p>Akan konsultasi dengan para Promotor</p> <p>Telah diusahakan perbaikan sesuai masukan tertulis di bab 3 dengan skala pengukuran.</p> <p>Akan konsultasi dengan para Promotor.</p> <p>Rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, teknik analisis/uji instrumen penelitian, teknik analisis persyaratannya uji hipotesis telah diusahakan perbaikan sesuai masukan.</p> <p>Akan konsultasi dengan para Promotor.</p>	
		<p>BAB II</p> <p>a. Saring kembali teori yang ada pendekatan penulisan Bab II, harus berdasarkan pendekatan etis.</p> <p>b. Jangan dikumpulkan saja teori-teori itu ! Baca buku "Frum"!</p> <p>c. Kinerja, fungsi or</p> <p>d. Yang perlu-perlu saja, perlu silabus? Perlu RPP pahami</p>	<p>Akan konsultasi dengan para Promotor.</p>	

Sambungan Lampiran Nomor 4. Matrik Hasil Seminar Proposal Disertasi

dulu !				
7	Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph. D.	e. Contoh, motivasi: apa sebenarnya motivasi itu?	Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Akan dikonsultasikan lagi.	
		a. Hasil Penelitian yang relevan		
8	Dr. Jasrial, M. Pd.	b. Kerangka Berpikir	Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Akan dikonsultasikan lagi.	
		a. Rumusan masalah, tujuan, penelitian dan hipotesis	Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Akan dikonsultasikan lagi.	
		b. Diagram analisis jalur	Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Akan dikonsultasikan lagi.	
			Sudah diusahakan perbaikan sesuai masukan. Akan dikonsultasikan lagi.	

Padang, 03 Juni 2012

Ketua Promotor,

Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D

Daftar Nama Peserta Hadir Seminar Proposal Disertasi

Penyaji : Karoma, angkatan 2012.

Moderator : Rivdya Eliza, angkatan 2012.

Peserta hadir : 1. Endut Ahadiyah, angkatan 2012.

2. Hermawan, angkatan 2012.

3. Dunia Siagian, angkatan 2012.

4. Syaifiandi, angkatan 2012.

5. Eva Nurfahanah, angkatan 2012.

6. Suyadi, angkatan 2012.

7. Yeni Deswita, angkatan 2012.

8. Ligrmin, angkatan 2013,

9. Elisina Sihombing, angkatan 2013.

Lampiran Nomor 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No	Deskriptor	No. Item		
				Positif	Negatif	
1	2	3	4	5	6	
Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan pembelajaran	1	Mengkaji hubungan antar konsep dalam standar kompetensi secara seksama.	1		
		2	Menelaah keterkaitan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang akan diajarkan.	2		
		3	Mengembangkan indikator pencapaian materi yang terukur.	3		
		4	Merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas	4		
		5	Mengorganisasi materi ajar secara sistematis		5	
		6	Merumuskan rincian skenario pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan belajar.		6	
		7	Menetapkan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa.		7	
		8	Menetapkan penilaian dengan menggunakan berbagai teknik tes.		8	
	2. Melaksanakan pembelajaran	A. Kegiatan pendahuluan pembelajaran.				
		1	Memulai proses pembelajaran dengan tepat waktu.	9		
		2	Menyiapkan siswa untuk belajar.	10		
		3	Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai	11		
		B. Kegiatan inti pembelajaran.				
		4	Menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa.	12		
		5	Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa.	13		
		6	Memacu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran.	14		
		7	Mengaitkan materi ajar yang baru dengan materi lain yang mudah dipahami siswa.		15	
		8	Memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa.		16	
		9	Menggunakan penguatan dalam proses pembelajaran.		17	
		10	Mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa.		18	
11	Memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung.		19			
12	Memonitor efektivitas pembelajaran.		20			
3. Mengelola kelas	1	Memacu kedisiplinan siswa dalam belajar.	21			
	2	Mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai dengan kegiatan belajar yang akan	22			

			dilaksanakan.			
		3	Mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami siswa.	23		
		4	Menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa.	24		
		5	Memberikan umpan balik kepada siswa.		25	
		6	Menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa.		26	
		7	Meperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa interupsi kecuali untuk mengklarifikasinya.		27	
		8	Menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran tanpa mepermalukannya.		28	
		9	Memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahamannya.		29	
	4. Mengevaluasi pembelajaran	1	Menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa	30		
		2	Menggunakan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran.	31		
		3	Melakukan penilaian secara terprogram.	32		
		4	Membuat butir-butir soal berdasarkan format kisi-kisi soal yang baku .		33	
		5	Membuat pedoman penskoran soal.		34	
		C	Kegiatan penutup pembelajaran.			
		1	Menindaklanjuti kegiatan proses pembelajaran.	35		
		2	Mengakhiri proses pembelajaran dengan tepat waktu.		36	
Jumlah		4	36		18	18

Lampiran Nomor 6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	No	Deskriptor	No. Item	
				Positif	Negatif
1	2	3	4	5	6
Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X ₁)	1. Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi	1	Menyampaikan hasil penilaian kinerja guru	1	
		2	Mendatangkan nara sumber untuk optimalisasi proses pembelajaran siswa	2	
		3	Melakukan proses pembimbingan kepada semua guru untuk lebih mengoptimalkan pembelajaran siswa.	3	
		4	Membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya.		4
		5	Mengembangkan kurikulum dengan memfasilitasi penyusunan perangkat pembelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.		5
		6	Memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran		6
	2. Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi	1	Melakukan pembinaan terhadap pertumbuhan guru berdasarkan fakta yang diperoleh dari proses pembelajaran.	7	
		2	Mengembangkan kebersamaan melalui interaksi koligial antar sejawat sehingga situasi nyaman.	8	
		3	Meningkatkan kemampuan mengajar untuk mengoptimalkan pembelajaran.	9	
		4	Menumbuhkan kreativitas agar guru berkembang sesuai dengan tipe pembelajarannya masing-masing.		10
		5	Menganalisis faktor-faktor yang meningkatkan kualitas pembelajaran.		11
		6	Melakukan koordinasi semua kegiatan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.		12
	3. Pelaksanaan peranan dan objek supervisi	1	Mengkoordinasi tugas-tugas guru dalam menyusun program belajar-mengajar.	13	
		2	Memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual	14	
		3	Membantu guru menilai kurikulum yang sedang berjalan.	15	
		4	Memfasilitasi pelatihan peningkatan proses pembelajaran bagi guru di madrasah agar siswa dapat belajar lebih efektif.		16
		5	Menginstruksikan agar indikator pencapaian materi efektif		17
		6	Mengembangkan kurikulum melalui pelatihan perangkat pembelajaran.		18

	4. Pelaksanaan proses supervisi	1	Menetapkan program supervisi dalam rapat bersama guru.	19	
		2	Menetapkan program supervisi administrasi dalam rapat bersama staf.	20	
		3	Melaksanakan pelatihan metode pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan pembelajaran.	21	
		4	Melengkapi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang relevan dengan peningkatan prestasi belajar siswa.		22
		5	Memantau pelaksanaan proses pembelajaran.		23
		6	Secara berkala memberikan konsultasi pengembangan profesional guru.		24
	5. Pelaksanaan pentingnya supervisi	1	Menstimulasi guru agar mengarahkan pertumbuhan belajar siswa.	25	
		2	Menolong guru agar berusaha berkembang dalam menjalankan tugas pokoknya.	26	
		3	Mendorong guru agar lebih memahami masalah belajar siswa.	27	
		4	Mendorong guru melaksanakan pembelajaran secara demokratis di kelas.		28
		5	Menerapkan kepemimpinan yang manusiawi untuk mencapai prestasi belajar siswa yang lebih baik.		29
		6	Memahami pentingnya guru dapat memastikan siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi.		30
	6. Pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi	1	Memperbaiki tampilan mengajar melalui pelatihan.	31	
		2	M mendatangkan nara sumber yang profesional untuk membantu guru menentukan butir-butir materi pelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	32	
		3	Membantu guru untuk melakukan perbaikan proses belajar mengajar di kelas dengan banyak mendengarkan yang disampaikan oleh guru.	33	
		4	Mengembangkan kerjasama profesional guru yang mengajar mata pelajaran sama dengan membentuk kelompok guru.		34
		5	Melakukan kunjungan singkat (5 – 10 menit) ke dalam kelas		35
		6	Melakukan pembinaan proses penilaian pembelajaran secara musyawarah.		36
Jumlah	6	36		18	18

Lampiran Nomor 7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi Angket Iklim Sekolah

Variabel	Indikator	No.	Deskriptor	No. Item	
				Positif	Negatif
1	2	3	4	5	6
Iklim Sekolah (X ₂)	1. Saling mendukung	1	Saling memperhatikan.	1	
		2	Suasana.	2	
		3	Kesetaraan.	3	
		4	Dukungan.		4
		5	Saling membantu.		5
		6	Kebersamaan.		6
	2. Keterbukaan	1	Transparans proses penerimaan siswa.		7
		2	Kebebasan kerja guru.		8
		3	Penampilan kepemimpinan fasilitatif.		9
		4	Proses penetapan kebijakan.	10	
		5	Akses informasi.	11	
		6	Menerima kritik.	12	
	3. Keakraban	1	Keakraban.	13	
		2	Keintiman.	14	
		3	Persaudaraan.	15	
		4	Pergaulan.		16
		5	Koligialitas.		17
		6	Hubungan guru dan siswa.		18
	4. Keterlibatan	1	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan.	19	
		2	Prestasi penting untuk harga diri.	20	
		3	Memihak pada jenis kerja yang dilakukan.	21	
		4	Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama.		22

		5	Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting.		23
		6	Sikap terhadap pekerjaan.		24
	5. Menghargai	1	Memberi kemudahan.	25	
		2	Menghargai pendapat.	26	
		3	Saling hormat-menghormati.	27	
		4	Mengindahkan perangkat pembelajaran.		28
		5	Memuliakan tamu.		29
		6	Memandang penting prestasi belajar.		30
	6. Kesejawatan	1	Sebagai teman sejawat.	31	
		2	Sebagai sahabat.	32	
		3	Sebagai kawan.	33	
		4	Sebagai orang tua.		34
		5	Sebagai teladan.		35
		6	Sebagai pelajar.		36
Jumlah	6	36		18	18

Lampiran Nomor 8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	No	Deskriptor	No. Item		
				Positif	Negatif	
1	2	3	4	5	6	
Motivasi kerja (X ₃)	1. Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan	1	Bekerja keras agar prestasi lebih baik.	1		
		2	Berusaha mencapai sukses.	2		
		3	Bersaing meraih keberhasilan.	3		
		4	Menghindari dari upaya mengungguli prestasi orang lain.		4	
		5	Berusaha menghindar dari persaingan dalam mengejar prestasi.		5	
		6	Menghindar dari tugas.		6	
	2. Ketekunan melaksanakan pekerjaan	1	Berkemaun keras.		7	
		2	Bekerja tanpa pengawasan.		8	
		3	Bekerja sesuai tugas.		9	
		4	Perbaiki pekerjaan untuk tujuan yang lebih baik.			10
		5	Bekerja berorientasi pada tujuan.			11
		6	Bersemangat dalam pekerjaan.			12
	3. Keuletan melaksanakan pekerjaan	1	Bekerja dengan baik.		13	
		2	Melaksanakan kesempatan bekerja.		14	
		3	Aktif bekerja.		15	
		4	Keterlibatan dalam pekerjaan.			16
		5	Kecermatan dalam pekerjaan.			17
		6	Menerima tantangan pekerjaan.			18
	4. Menyukai pekerjaan	1	Senang terhadap pekerjaan.		19	

		2	Bergairah dalam pekerjaan.	20	
		3	Bersemangat dalam pekerjaan.	21	
		4	Terdorong penyelesaian pekerjaan.	22	
		5	Merasa bosan dengan tugas-tugas rutin.		23
		6	Menikmati pekerjaan.		24
		1	Berusaha mengatasi kendala.		25
	5. Kesungguhan melaksanakan pekerjaan	2	Mengabaikan tugas-tugas.		26
		3	Menyelesaikan tugas dengan baik.		27
		4	Menetapkan tujuan yang jelas.	28	
		5	Bertanggung jawab atas semua tindakan.	29	
		6	Penilaian kinerja.	30	
		1	Datang ke sekolah tepat waktu.	31	
	6. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	2	Hadir dalam kelas sesuai jadwal.	32	
		3	Ikut serta dalam kegiatan sekolah.	33	
		4	Efektif bekerja tanpa pengawasan.		34
		5	Fokus kepada ha-hal yang berkaitan dengan pendidikan.		35
		6	Mengembalikan tugas-tugas belajar siswa.		36
		Jumlah	6	36	

Lampiran Nomor 9. Lembar Validasi Instrumen Penelitian oleh Promotor untuk Diujicobakan

Lembar Validasi Instrumen Penelitian
Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang



Oleh: Karoma, NIM: 1204381

N0	Tanggal/ bulan/tahun	Konsultasi	Keterangan
1	15/02/2016	Konsep kisi-kisi dan butir-butir angket	Harus bersama Proposal Disertasi.
2	17/02/2016	Rumusan masalah, landasan teori, definisi operasional, desain penelitian, pengukuran untuk pengolahan data, kisi-kisi dan butir-butir angket.	Harus konsisten, relevan. Perbaiki.
3	29/02/2016	Laporan hasil konsultasi pertemuan sebelumnya: rumusan masalah, landasan teori, desain penelitian, definisi operasional, pengukuran, kisi-kisi dan butir-butir angket.	Landasan teori dan desain penelitian ok. Acc. rumusan masalah, definisi operasional, dan pengukuran. Perbaiki definisi operasional, kisi-kisi dan butir-butir angket.
4	01/03/2016	Laporan hasil konsultasi pertemuan sebelumnya. Konsultasi kisi-kisi dan butir-butir angket.	Perbaiki butir-butir angket kinerja guru, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah. Kisi-kisi dan butir-butir angket iklim sekolah fokus pada dimensi hubungan.
5	08/03/2016	Laporan dan konsultasi hasil pertemuan sebelumnya: butir-butir angket kinerja guru, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, motivasi kerja, dan iklim sekolah.	Acc. Kisi-kisi dan butir-butir angket kinerja guru, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, dan motivasi kerja. Perbaiki kisi-kisi dan butir-butir angket iklim sekolah.
6	14/04/2016	Laporan dan konsultasi hasil pertemuan sebelumnya: kisi-kisi dan butir-butir angket iklim sekolah.	Acc. kisi-kisi dan butir-butir angket iklim sekolah. Setuju uji coba instrumen penelitian. Padang, 14 Maret 2016 Promotor I/V validator,


Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D.

**Lampiran Nomor 10. Lembar Validasi Instrumen Penelitian oleh Co - Promotor
untuk Diujicobakan**

**Lembar Validasi Instrumen Penelitian
Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang**



Oleh: Karoma, NIM: 1204381

No	Tanggal/ bulan/tahun	Isi Konsultasi	Keterangan
1	08/02/2016	Konsultasi hasil perbaikan seminar proposal	Perbaikan keterkaitan antar pragraf Kurangi jumlah rumusan masalah penelitian, lihat desain penelitian.
2	16/02/2016	Laporan hasil konsultasi sebelumnya: keterkaitan pragraf, rumusan masalah penelitian. Konsultasi kisi-kisi dan butir-butir angket penelitian.	Mohon izin untuk proses konsultasi instrumen penelitian. Perbaikan kisi-kisi dan butir-butir angket penelitian.
3			

Padang, 16 Februari 2016
Promotor II /Validator,

Afn
Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph. D.

*see up eab
instrum
15/9/10*

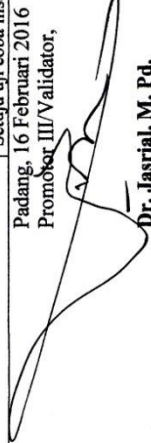
**Lampiran Nomor 11. Lembar Validasi Instrumen Penelitian oleh Co - Promotor
untuk Diujicobakan**

**Lembar Validasi Instrumen Penelitian
Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,
dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang**



Oleh: Karoma, NIM: 1204381

No	Tanggal/ bulan/tahun	Isi Konsultasi	Keterangan
1	17/12/2015	Konsep kisi-kisi dan butir-butir angket	Sesuai dengan proposal disertasi. Setiap variabel enam indikator. Setiap indikator enam deskriptor. Dipelajari Promotor.
2	16/02/2016	Laporan dan konsultasi hasil pertemuan sebelumnya: kisi-kisi dan butir-butir angket.	
3	17/02/2016	Konsultasi kisi-kisi dan butir-butir angket.	Acc. kisi-kisi dan butir-butir angket penelitian. Setuju uji coba instrument penelitian.

Padang, 16 Februari 2016
Promotor III/Validator,

Dr. Jasrial, M. Pd.

Lampiran Nomor 12. Angket Kinerja Guru yang Diujicobakan

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (\surd) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru :
- Masa Kerja : tahun bulan.
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No	Aitem Pernyataan	Skala/ Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Merencanakan pembelajaran					
1	Sebelum mengajar, saya mengkaji hubungan antar konsep dalam standar kompetensi secara seksama.	STS	TS	KS	S	SS
2	Sebelum mengajar, saya menelaah keterkaitan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang akan saya asuh.	STS	TS	KS	S	SS
3	Sebelum mengajar, saya mengembangkan indikator pencapaian materi yang terukur.	STS	TS	KS	S	SS
4	Sebelum mengajar, saya merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas.	STS	TS	KS	S	SS
5	Menurut saya, mengorganisasi materi ajar secara sistematis, menyulitkan saya mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
6	Menurut saya, merumuskan rincian skenario pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan belajar siswa, bila saya memerlukannya.	STS	TS	KS	S	SS
7	Menurut saya, menetapkan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa, bila saya akan menggunakannya.	STS	TS	KS	S	SS
8	Menurut saya, menetapkan penilaian dengan menggunakan berbagai teknik tes, hanya akan merepotkan saya mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
II	Melaksanakan pembelajaran					
A.	Kegiatan pendahuluan pembelajaran					
9	Saya memulai proses pembelajaran dengan tepat waktu.	STS	TS	KS	S	SS
10	Saya menyiapkan siswa untuk belajar, sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.	STS	TS	KS	S	SS
11	Setiap akan memulai mengajar, saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai siswa.	STS	TS	KS	S	SS
B	Kegiatan inti pembelajaran					
12	Saya menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
13	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa dengan baik.	STS	TS	KS	S	SS
14	Saya memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran dengan berbagai pendekatan.	STS	TS	KS	S	SS
15	Menurut saya, mengaitkan materi ajar yang baru dengan materi lain yang mudah dipahami siswa, akan menyulitkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
16	Menurut saya, memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa, akan merepotkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
17	Menurut saya, menggunakan penguatan dalam proses	STS	TS	KS	S	SS

	pembelajaran, akan menyusahkan saya.					
18	Menurut saya, mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa, mengganggu persiapan saya mengajar jam berikutnya.	STS	TS	KS	S	SS
19	Menurut saya, memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung, hanya akan menyusahkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
20	Menurut saya, memonitor efektivitas pembelajaran, bukan tugas saya.	STS	TS	KS	S	SS
III	Mengelola kelas					
21	Saya memicu kedisiplinan siswa dalam belajar dengan tugas belajar mingguan.	STS	TS	KS	S	SS
22	Saya mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai dengan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan mereka di dalam kelas.	STS	TS	KS	S	SS
23	Saya mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami siswa.	STS	TS	KS	S	SS
24	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa agar pemahaman mereka optimal.	STS	TS	KS	S	SS
25	Menurut saya, memberikan umpan balik kepada siswa, menyusahkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
26	Menurut saya, menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa, mengurangi waktu mengajar saya.	STS	TS	KS	S	SS
27	Menurut saya, memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa interupsi kecuali untuk mengklarifikasinya, menambah kesibukan saya.	STS	TS	KS	S	SS
28	Menurut saya, menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran tanpa mepermalukannya, hanya bila memungkinkan waktunya bagi saya.	STS	TS	KS	S	SS
29	Menurut saya, memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahamannya, tidak mungkin bagi saya.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Mengevaluasi pembelajaran	STS	TS	KS	S	SS
30	Saya menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
31	Saya menggunakan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran berikutnya.	STS	TS	KS	S	SS
32	Saya melakukan penilaian secara terprogram.	STS	TS	KS	S	SS
33	Menurut saya, membuat butir-butir soal berdasarkan format kisi-kisi soal yang baku, apabila saya memerlukannya.	STS	TS	KS	S	SS
34	Menurut saya, membuat pedoman penskoran soal, jika saya perlukan.	STS	TS	KS	S	SS
C	Kegiatan penutup pembelajaran	STS	TS	KS	S	SS
35	Saya menindaklanjuti kegiatan proses pembelajaran, dengan menyampaikan materi yang akan disampaikan pertemuan berikutnya.	STS	TS	KS	S	SS
36	Menurut saya, mengakhiri proses pembelajaran dengan tepat waktu, apabila pimpinan ada di madrasah.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 13. Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah yang Diujicobakan

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru :
- Masa Kerja : tahun bulan.
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No	Aitem Pernyataan	Skala/Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi					
1	Kepala Madrasah menyampaikan hasil penilaian kinerja guru setiap akhir tahun.	STS	TS	KS	S	SS
2	Kepala Madrasah mendatangkan nara sumber untuk pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran agar optimal proses pembelajaran siswa.	STS	TS	KS	S	SS
3	Kepala Madrasah melakukan proses pembimbingan kepada semua guru untuk lebih mengoptimalkan pembelajaran siswa.	STS	TS	KS	S	SS
4	Kepala Madrasah tidak memiliki waktu untuk membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya dalam membelajarkan siswa.	STS	TS	KS	S	SS
5	Kepala Madrasah belum mengembangkan kurikulum dengan memfasilitasi penyusunan perangkat pembelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
6	Kepala Madrasah belum memikirkan untuk memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
II	Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi					
7	Kepala Madrasah melakukan pembinaan terhadap pertumbuhan guru berdasarkan fakta yang diperoleh dari proses pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
8	Kepala Madrasah mengembangkan kebersamaan melalui interaksi koligial antar sejawat sehingga situasi nyaman.	STS	TS	KS	S	SS
9	Kepala Madrasah meningkatkan kemampuan mengajar untuk mengoptimalkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
10	Kepala Madrasah belum menumbuhkan kreativitas guru agar berkembang sesuai dengan tipe pembelajarannya masing-masing.	STS	TS	KS	S	SS
11	Kepala Madrasah belum pernah melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang meningkatkan kualitas pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
12	Kepala Madrasah belum optimal melakukan koordinasi semua kegiatan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
III	Pelaksanaan peranan dan objek supervisi					
13	Kepala Madrasah mengkoordinasi tugas-tugas guru dalam menyusun program belajar-mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
14	Kepala Madrasah memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual.	STS	TS	KS	S	SS
15	Kepala Madrasah membantu guru menilai kurikulum yang sedang berjalan.	STS	TS	KS	S	SS
16	Kepala Madrasah tidak memfasilitasi pelatihan peningkatan proses pembelajaran bagi guru di luar madrasah agar pembelajaran lebih efektif.	STS	TS	KS	S	SS
17	Kepala Madrasah tidak menginstruksikan agar indikator pencapaian materi efektif.	STS	TS	KS	S	SS
18	Kepala Madrasah tidak mengembangkan kurikulum melalui pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS

IV	Pelaksanaan proses supervisi					
19	Kepala Madrasah menetapkan program supervisi dalam rapat bersama guru sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
20	Kepala Madrasah menetapkan program supervisi administrasi dalam rapat bersama staf setiap awal semester.	STS	TS	KS	S	SS
21	Kepala Madrasah melaksanakan program pelatihan metode pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
22	Kepala Madrasah belum melengkapi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang relevan dengan peningkatan prestasi belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
23	Kepala Madrasah tidak memantau pelaksanaan proses pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
24	Kepala Madrasah secara berkala tidak memberikan konsultasi pengembangan profesional guru.	STS	TS	KS	S	SS
V	Pelaksanaan pentingnya supervisi					
25	Kepala Madrasah menstimulasi guru agar mengarahkan pertumbuhan belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
26	Kepala Madrasah menolong guru agar berusaha berkembang dalam menjalankan tugas pokoknya.	STS	TS	KS	S	SS
27	Kepala Madrasah mendorong guru agar lebih memahami masalah belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
28	Kepala Madrasah tidak mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran secara demokratis di kelas.	STS	TS	KS	S	SS
29	Kepala Madrasah tidak menerapkan kepemimpinan yang manusiawi untuk mencapai prestasi belajar siswa yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
30	Kepala Madrasah tidak memahami pentingnya guru dapat memastikan siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi.	STS	TS	KS	S	SS
VI	Pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi					
31	Kepala Madrasah memperbaiki penampilan mengajar melalui pelatihan.	STS	TS	KS	S	SS
32	Kepala Madrasah mendatangkan nara sumber yang profesional untuk membantu guru menentukan butir-butir materi pelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
33	Kepala Madrasah membantu guru untuk melakukan perbaikan proses belajar mengajar di kelas dengan banyak mendengarkan yang disampaikan oleh guru.	STS	TS	KS	S	SS
34	Kepala Madrasah tidak mengembangkan kerjasama profesional guru yang mengajar mata pelajaran sama dengan membentuk kelompok guru.	STS	TS	KS	S	SS
35	Kepala Madrasah tidak melakukan kunjungan singkat (5 – 10 menit) ke dalam kelas.	STS	TS	KS	S	SS
36	Kepala Madrasah tidak melakukan pembinaan proses penilaian pembelajaran secara musyawarah.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 14. Angket Iklim Sekolah yang Diujicobakan

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru :
- Masa Kerja : tahun bulan
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No.	Aitem Pernyataan	Skala/Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Saling mendukung					
1	Saran-saran untuk meningkatkan prestasi belajar siswa yang disampaikan oleh para guru ditetapkan menjadi keputusan.	STS	TS	KS	S	SS
2	Semua personil di madrasah ini menampilkan hubungan yang harmonis.	STS	TS	KS	S	SS
3	Pergaulan pimpinan, guru, dan staf tidak menunjukkan diri lebih satu sama lainnya.	STS	TS	KS	S	SS
4	Guru dan staf kurang kerjasama dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
5	Apabila ada diantara guru dan staf yang mengalami masalah, mereka enggan saling bantu membantu satu sama lainnya.	STS	TS	KS	S	SS
6	Hampir semua personil di madrasah ini apriori terhadap masalah-masalah yang dialami oleh personil lain.	STS	TS	KS	S	SS
II	Keterbukaan					
7	Kepala Madrasah yang berwenang sepenuhnya menentukan kelulusan tes penerimaan siswa baru.	STS	TS	KS	S	SS
8	Kepala Madrasah memberikan kebebasan kerja kepada guru untuk mengatur kerjanya sendiri dengan pengawasan yang ketat.	STS	TS	KS	S	SS
9	Kepala Madrasah belum menunjukkan kepemimpinan yang fasilitatif terhadap semua personil.	STS	TS	KS	S	SS
10	Semua keputusan yang ditetapkan di madrasah ini melibatkan guru.	STS	TS	KS	S	SS
11	Guru dan staf di madrasah ini mudah mengakses informasi yang diperlukan.	STS	TS	KS	S	SS
12	Pimpinan, guru, dan staf di madrasah ini mau menerima kritik yang membangun.	STS	TS	KS	S	SS
III	Keakraban					
13	Guru menunjukkan hubungan yang akrab dalam melaksanakan tugasnya.	STS	TS	KS	S	SS
14	Di madrasah ini dalam setiap rapat terdapat suasana yang intim antara pimpinan, guru, dan staf.	STS	TS	KS	S	SS
15	Apabila ada guru atau staf yang mengalami musibah, maka guru, dan staf lain secara sukarela memberikan bantuan.	STS	TS	KS	S	SS
16	Di madrasah ini pimpinan, guru-guru, dan staf kurang menunjukkan sikap kekeluargaannya.	STS	TS	KS	S	SS
17	Diantara guru ada yang enggan menggantikan jam	STS	TS	KS	S	SS

	mengajar guru yang berhalangan hadir, walaupun pada mata pelajaran yang sama.					
18	Apabila ada masalah yang dialami oleh siswa hingga mengganggu kegiatan belajarnya, ada guru yang merasa enggan untuk menolongnya.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Keterlibatan					
19	Semua personil di madrasah ini menunjukkan partisipasi aktif dalam pelaksanaan pekerjaannya.	STS	TS	KS	S	SS
20	Guru dan staf berusaha dengan mempertaruhkan kemampuan agar hasil kerjanya lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
21	Semua personil senang hati memenuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
22	Ada diantara pimpinan, guru, dan staf yang menunjukkan pelaksanaan tugas pokoknya bukan sebagai pekerjaan yang utama.	STS	TS	KS	S	SS
23	Di madrasah ini ada diantara personal yang menunjukkan pekerjaan mereka kurang relevan dengan dirinya.	STS	TS	KS	S	SS
24	Hampir semua personal menganggap tugas-tugas pokok yang mereka laksanakan sebagai kerja rutinitas.	STS	TS	KS	S	SS
V	Menghargai					
25	Kepala Madrasah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan studinya.	STS	TS	KS	S	SS
26	Kepala Madrasah menghargai pendapat guru untuk optimalisasi pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
27	Semu personil menunjukkan prilaku yang saling hormat-menghormati.	STS	TS	KS	S	SS
28	Ada diantara guru yang belum menyelesaikan perangkat pembelajarannya sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
29	Ada diantara personal yang apriori terhadap tamu-tamu yang berkunjung ke madrasah ini.	STS	TS	KS	S	SS
30	Belum semua guru memandang penting untuk peningkatan prestasi belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
VI	Kesejawatan					
31	Guru senang berbagi pengalaman dalam mengatasi masalah-masalah pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
32	Guru menunjukkan tingkah laku dalam kedudukan yang setara satu sama lainnya.	STS	TS	KS	S	SS
33	Pergaulan guru-guru menunjukkan perilaku yang saling menghormati.	STS	TS	KS	S	SS
34	Ada diantara guru yang perlu ditingkatkan perannya sebagai fasilitator.	STS	TS	KS	S	SS
35	Ada diantara guru yang menunjukkan diri belum patut dicontoh.	STS	TS	KS	S	SS
36	Ada diantara guru yang harus dioptimalkan pengetahuan dan keterampilannya.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 15. Angket Motivasi Kerja yang Diujicobakan

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru :
- Masa Kerja : tahun bulan.
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No	Aitem Pernyataan	Skala/Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan					
1	Saya bekerja keras agar prestasi lebih baik daripada teman-teman.	STS	TS	KS	S	SS
2	Saya berusaha mencapai sukses mengajar, agar sukses mengajar saya menjadi panutan teman-teman.	STS	TS	KS	S	SS
3	Saya bersaing dengan teman-teman sejawat pada setiap meraih keberhasilan mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
4	Saya menghindari dari upaya mengungguli prestasi teman-teman sejawat.	STS	TS	KS	S	SS
5	Saya berusaha menghindari dari persaingan antar teman-teman sejawat dalam mengejar prestasi.	STS	TS	KS	S	SS
6	Saya berusaha menghindari dari tugas, walaupun tugas itu pekerjaan ringan.	STS	TS	KS	S	SS
II	Ketekunan melaksanakan pekerjaan					
7	Saya bekerja konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas.	STS	TS	KS	S	SS
8	Saya bekerja efektif tanpa pengawasan dari pihak manapun.	STS	TS	KS	S	SS
9	Saya bekerja sesuai tugas untuk mencapai tujuan yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
10	Saya mengabaikan perbaikan dalam pekerjaan untuk tujuan yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
11	Saya abaikan bekerja berorientasi pada tujuan yang telah saya tetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
12	Saya abaikan disiplin melaksanakan pekerjaan dengan menepati waktu.	STS	TS	KS	S	SS
III	Keuletan melaksanakan pekerjaan					
13	Saya memperbaiki kesalahan kerja tanpa perintah atasan.	STS	TS	KS	S	SS
14	Saya merasa puas dengan kesempatan pekerjaan yang diberikan kepada saya.	STS	TS	KS	S	SS
15	Saya aktif bekerja untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya menghindari untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan sekolah, selain tugas pokok saya.	STS	TS	KS	S	SS
17	Saya menghindari pertimbangan secara rasional untuk melaksanakan pekerjaan.	STS	TS	KS	S	SS
18	Saya abaikan pertimbangan secara matang dalam menerima tantangan pekerjaan.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Menyukai pekerjaan					
19	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang lebih menantang.	STS	TS	KS	S	SS
20	Saya merasa bergairah dengan tugas-tugas rutin yang saya lakukan.	STS	TS	KS	S	SS
21	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas	STS	TS	KS	S	SS

	dengan sebaik-baiknya.					
22	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	STS	TS	KS	S	SS
23	Saya merasa bosan dengan tugas-tugas rutin yang saya kerjakan.	STS	TS	KS	S	SS
24	Saya tidak menikmati tugas-tugas yang sifatnya menuntut tanggung jawab pribadi.	STS	TS	KS	S	SS
V	Kesungguhan melaksanakan pekerjaan					
25	Saya merasa belum berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi.	STS	TS	KS	S	SS
26	Saya mengabaikan tugas-tugas sebelum ada yang menegur.	STS	TS	KS	S	SS
27	Saya merasa belum berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik terhadap setiap masalah yang saya hadapi.	STS	TS	KS	S	SS
28	Saya menetapkan tujuan yang jelas arah mencapainya.	STS	TS	KS	S	SS
29	Saya bertanggung jawab atas semua tindakan yang saya lakukan.	STS	TS	KS	S	SS
30	Akibat adanya penilaian kinerja, semangat kerja saya semakin tinggi.	STS	TS	KS	S	SS
VI	Tanggung jawab terhadap pekerjaan					
31	Saya datang ke sekolah tepat pada waktunya.	STS	TS	KS	S	SS
32	Saya hadir dalam kelas sesuai dengan jadwal pelajaran yang saya asuh.	STS	TS	KS	S	SS
33	Saya ikut serta secara aktif dalam berbagai kegiatan sekolah.	STS	TS	KS	S	SS
34	Saya merasa belum efektif bekerja tanpa ada pengawasan dari atasan.	STS	TS	KS	S	SS
35	Saya bekerja belum fokus kepada hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan.	STS	TS	KS	S	SS
36	Saya merasa belum mengembalikan tugas-tugas belajar siswa secara rutin.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 16. Surat Persetujuan Promotor dan Co – Promotor untuk Ujicoba Instrumen Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA

Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088, Operator UNP (0751) 7051260
Homepage : www.pps.unp.ac.id, E-mail: ppsnp_padang@yahoo.co.id

SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini adalah Promotor Disertasi mahasiswa Program Doktor (Program) Pascasarjana Universitas Negeri Padang atas nama:

Nama : Kanoma
NIM : 1204221
Program Studi : Program Pascasarjana
Konsentrasi : Kemampuan di Lem

Pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian Disertasi yang bersangkutan berdasarkan proposal yang telah diperbaiki.


Demikianlah surat persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padang, 15 Maret 2016

Promotr I,


Prof. Nurhizyah Gisritani, M. PA, Ed. D.
NIP.

Promotor II,


Prof. Dr. H. Mohd. Ansyar, Ph. D.
NIP.

Promotor III,


Dr. Jasrial, M. PA.
NIP.

Lampiran Nomor 17. Surat Direktur Program Pascasarjana UNP tentang Mohon Izin Uji Coba Instrumen kepada Kepala MAN Provinsi Sumatera Selatan di Tempat



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telepon. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088. Operator UNP (0751) 7051260

Laman : www.pps.unp.ac.id , E-mail: ppsunp_padang@yahoo.co.id

Nomor : 558/UN35.9/LT/2016
Hal : **Mohon Izin Uji Coba Instrumen**

16 Maret 2016

Yth. Kepala MAN *Z. L. K. L. Linggar*
Provinsi Sumatera Selatan
di Tempat

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami informasikan kepada Saudara bahwa salah seorang mahasiswa Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang namanya tertera di bawah ini:

Nama : Karoma
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan

akan melaksanakan uji coba instrumen penelitian di instansi yang Saudara pimpin dalam rangka penulisan Disertasi dengan judul: **"Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru"**. Demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan keizinan Saudara.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.



a.n. Direktur
Wakil Direktur I

Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A
NIP 19610720 198602 1 001

Lampiran Nomor 18. Jumlah Guru, Jumlah dan Rincian Responden Uji Coba Angket Kinerja Guru, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja Berdasarkan Golongan, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

Nama Madrasah	Jumlah Guru	Golongan	Jumlah dan Rincian Responden Uji Coba Instrumen Penelitian				Total
			Tingkat Pendidikan				
			Sarjana S-1		Non Sarjana S-1		
			S-1		S-2		
			Masa Kerja		Masa Kerja		
			≤ 15 tahun	> 15 tahun	≤ 15 tahun	> 15 tahun	
1	2	3	4	5	6	7	8
MAN 1 Lubuk Linggau Kabupaten Musi Rawas	37	III	3	-	5	-	8
		IV	-	4	-	3	7
MAN 2 Lubuk Linggau Kabupaten Musi Rawas	30	III	5	2	1	-	8
		IV	-	3	1	-	4
MAN Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin	21	III	2	-	2	-	4
		IV	-	2	-	2	4
MAN Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin	26	III	2	-	5	1	8
		IV	-	2	-	-	2
MAN Sakatiga Kabupaten Ogan Ilir	39	III	5	-	3	2	10
		IV	-	5	-	-	5
Jumlah	153		17	18	17	8	60

Uji coba dilaksanakan pada tanggal 11-13, 21-22, 26-27, 29-30 April 2016.

Lampiran Nomor 19. Surat Keterangan dari MAN 1 Lubuk Linggau telah Ujicoba Instrumen Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU
MA NEGERI 1 (MODEL) LUBUKLINGGAU**

Jl. Jend. Sudirman No. 02 RT. 1 Kel. Kali Serayu Kec. Lubuklinggau Utara II
<http://www.man1lubuklinggau.com> ; e-mail : man1lubuklinggau@kemenag.go.id
Telp./ Fax 0733 – 322144 Kota Lubuklinggau 31628

SURAT KETERANGAN

Nomor: Ma.06.01/PP.00.6 / 319 / 2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 (Model) Lubuklinggau dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Karoma
NPM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan

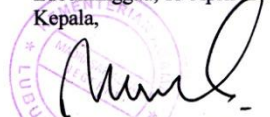
Telah Melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 (Model) Lubuklinggau pada tanggal 12 April 2016 sebagai bahan penelitian berjudul :

“Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN di Sumatera Selatan “

Berdasarkan Surat Izin Penelitian dari Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang, nomor : Kw.06.4/5/PP.00/3461/2013.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, 13 April 2015
Kepala,


Rusmala Dewi Z., S.Pd. MM
NIP 196711041996032001

**Lampiran Nomor 20. Surat Izin Penelitian (Ujicoba Instrumen Penelitian) Ke MAN 2
Lubuk Linggau dari Kemenag Kota Lubuk Linggau**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU**

Jalan Soekarno Hatta KM 15 Petanang Ulu Kota Lubuklinggau 31618
Telepon (0733) 4540316; Faksimili (0733) 4540305
Website: <http://sumsel.kemenag.go.id>
e-mail: kotalubuklinggau@kemenag.go.id

Nomor : Kd.06.10/1/TL.00/998/2016 Lubuklinggau, 12 April 2016
Lampiran : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Kepala MAN 2 Lubuklinggau
Di-
Lubuklinggau

Assalamu'alaikum. Wr. wb.

Sehubungan dengan surat Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan Nomor : Kw.06.4/PP.00/3461/2013 tanggal 10 Desember 2013, perihal Mohon Izin melakukan Observasi di Madrasah Aliyah Negeri 2 Lubuklinggau, Maka bersama ini disampaikan bahwa:

Nama : **KAROMA**
NIM/NIRM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan
Judul Disertasi : *"PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 LUBUKLINGGAU"*

Dengan ini pada prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin penelitian di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lubuklinggau dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang ditetapkan.
2. Penelitian tersebut semata-mata untuk menambah wawasan para mahasiswa dan memberikan ilmu pengetahuan yang diterima saat perkuliahan
3. Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian izin penelitian ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Wassalamu'alaikum. Wr. wb.

a.n. Kepala,
Kasubbag TU,



Sugihono, M.Pd
IP.19680708 200501 1 009

Tembusan:

1. Kepala Kemenag kota Lubuklinggau

Lampiran Nomor 21. Surat Keterangan dari MAN 2 Lubuk Linggau telah Ujicoba Instrumen Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA LUBUKLINGGAU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2**

Jalan Pasir No. 50 Kelurahan Taba Jemekeh Kecamatan Lubuklinggau Timur I
Telp. (0733) 324038 Fax (0733) 322254

Situsweb : <http://sumsel.kemenag.go.id> Email : man2lubuklinggau@kemenag.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B237/Man/PP.00.6/04/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Drs. J. Ayuti Harun
NIP : 19641114 199403 1 001
Pangkat / Golongan : Pembina/ (IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Lubuklinggau

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Karoma
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan

Memang benar telah melaksanakan Uji Coba Instrumen penelitian dalam rangka penulisan Disertasi dengan judul "*Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*" di Madrasah Aliyah Negeri 2 Lubuklinggau dari tanggal 12 s.d 13 April 2016

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran Nomor 22. Surat Keterangan dari MAN Pangkalan Balai telah Ujicoba Instrumen Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH ALIYAH NEGERI PANGKALAN BALAI
TERAKREDITASI "A"**

Jl. K.H. Sulaiman Kel. Kedondong Raye Kec. BA. III Kab. Banyuasin ☎ 0711-7080515 ✉ 30753
e-mail : manpangkalanbalai@kemenag.go.id

NPSN : 60705202

NSM : 13111607007

Pangkalan Balai, 22 April 2016

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-136/Ma. 06.11/PP.00.6/4/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan :

Nama : **M.A.Fajar, M.Pd**
NIP : 196811291997031003
Pangkat / Golongan : Pembina / IV a
Jabatan : Kepala MAN Pangkalan Balai
Unit Kerja : MAN Pangkalan Balai Kabupaten Banyuasin

Menerangkan bahwa :

Nama : **Karoma**
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan

Memang benar nama tersebut telah melakukan Observasi dan pengambilan data secara Langsung di Madrasah Aliyah Negeri Pangkalan Balai dalam rangka penulisan Disertasi dengan judul : **"Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kinerja Guru"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih


Kepala
M.A.Fajar, M.Pd
NIP 196811291997031003

Lampiran Nomor 23. Surat Keterangan dari MAN Sekayu telah Ujicoba Instrumen Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
MA NEGERI MODEL SEKAYU**

Jln Kol. Wahid Udin No. 570 (30711) Telp / Fax (0714) 321413
e-mail : mansekayu@kemenag.go.id NSM. 311 16 06 02 007 NPSN.10648929
Sekayu 30711

SURAT KETERANGAN

Nomor : Ma.06.07 / PP.00.1 / 253 / 2016

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MA Negeri Model Sekayu memberikan rekomendasi kepada :

Nama : KAROMA
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan

Yang bersangkutan memang benar telah melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri Model Sekayu pada tanggal 26 s/d 27 April 2016 dengan judul " **PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI OLEH KEPALA SEKOLAH, IKLIM SEKOLAH, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SUMATERA SELATAN** ".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Sekayu, 27 April 2016
Kepala,

RUSLAINI, S.Pd, M.Pd
NIP. 197006232005012007

Lampiran Nomor 24. Surat Keterangan dari MAN Sakatiga telah Ujicoba Instrumen Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH ALIYAH NEGERI SAKATIGA
TERAKREDITASI "A"**

Jl.K.H. Muh. Harun No. 61 Sakatiga Kecamatan Indralaya
Kabupaten Ogan Ilir Telp/Fax. (0711) 580172
e-mail : mansakatigaai@kemenag.go.id
Indralaya 30662

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : Ma.09.03/TL.00.2/250/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Muslim Arif,S.Pd.,M.Si**
Nip. : 197002201998031004
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala MAN Sakatiga Kab. Ogan Ilir Prov.Sumatera Selatan

Menerangkan bahwa :

Nama : **Karoma**
Nim : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan

Memang benar telah melaksanakan uji coba instrumen penelitian di MAN Sakatiga Kab. Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan dalam rangka Penulisan Disertasi dengan judul : "**Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.**" dari tanggal 29 s.d 30 April 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sakatiga, 2 Mei 2016
Kepala,


Muslim Arif,S.Pd.,M.Si
NIP 197002201998031004

Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru**Analisis ketiga**

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	4	4	4	5	2
2. Sut	4	4	4	4	4
3. Man	5	5	5	5	2
4. Pat	4	4	2	3	4
5. Dia	4	4	5	5	4
6. Ann	5	5	4	5	5
7. Suy	4	4	4	4	4
8. Ari	5	5	5	5	4
9. Fat	4	4	5	5	5
10. Tas	3	4	3	5	4
11. Lin	5	5	5	5	4
12. Nur	2	2	2	2	3
13. Sri	4	4	4	4	4
14. Kem	4	4	4	4	4
15. Ani	4	4	4	5	3
16. A. Rah	3	4	3	4	3
17. Ept	4	4	3	4	3
18. Say	3	3	4	4	4
19. Asm	4	4	4	5	5
20. Sai	4	4	5	5	3
21. Lin	3	3	3	5	4
22. Huz	4	4	4	4	5
23. Hes	3	3	3	3	5
24. Sit	3	3	4	4	3
25. M. Sol	4	4	4	5	5
26. Ang	4	4	4	4	5
27. Joh	3	4	4	4	3
28. An	1	1	2	1	2
29. Ida	3	3	3	4	4
30. Moh.	1	2	3	4	1
31. Sas	5	5	5	5	2
32. Muz	3	3	1	1	3
33. Jah	3	3	4	4	1
34. Nan	2	2	2	2	2
35. Rus	1	1	1	1	2
36. M. Sam	4	4	4	5	2
37. Hak	4	4	4	5	3
38. Sya	4	4	4	4	4
39. Sum	4	3	4	4	2
40. Zul	4	4	3	3	3

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
41. Rus	4	5	4	5	4
42. Jas	5	5	4	4	2
43. Isr	5	5	4	5	4
44. Mar	2	3	3	3	2
45. Ami	3	3	4	4	3
46. Hj. Sak	3	3	3	4	3
47. Yan	5	5	5	5	5
48. M. Sai	5	5	5	5	2
49. Kam	4	4	4	4	5
50. Muh	5	5	5	5	5
51. Muh	5	5	5	5	5
52. Jok	5	5	5	5	4
53. Sut	3	3	5	4	4
54. Dwi	5	5	5	5	5
55. Sy	3	3	4	3	4
56. Zal	3	4	3	4	4
57. Mif	2	2	3	3	4
58. Fau	4	4	4	4	5
59. R. Hat	4	5	4	5	5
60. Mar	3	4	4	4	5
Jumlah	220	228	228	246	215
Rata-rata	3.666667	3.8	3.8	4.1	3.583333
Simpangan Baku	1.052304	1.005072	0.988064	1.052841	1.154089
Variasi	1.107345	1.010169	0.976271	1.108475	1.331921
Korelasi Butir (r-hitung)	0.681228	0.635334	0.612784	0.663073	0.403746
Nilai Kritis n = 60 dan alpha 0.05 = 0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Status Butir	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
2	1	2	5	5	4	5	4
4	2	4	4	4	4	4	4
3	1	4	4	5	5	5	5
5	1	5	5	4	5	5	5
2	2	5	5	4	4	4	4
2	1	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
2	2	4	5	4	4	5	5
4	1	5	5	5	5	4	5
1	1	5	4	5	5	5	4
2	2	4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	2	3	3
4	2	5	3	4	4	4	4
4	2	5	3	4	4	4	4
2	1	4	4	5	4	4	5
4	2	4	3	4	5	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4
3	2	4	3	4	5	5	4
2	2	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	4
4	3	5	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4
3	2	2	4	3	1	2	2
4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	5	4	5
1	1	5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
4	5	1	2	1	1	1	2
3	3	4	4	3	4	4	3
3	4	2	2	1	3	3	2
1	1	1	5	5	5	1	2
3	4	1	2	1	1	3	2
1	4	2	4	3	3	3	4
2	3	4	3	4	4	2	2
2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	3	4	5	5	4	4
2	1	3	5	5	4	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4
2	3	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
3	2	5	4	5	4	4	3
3	2	5	5	5	5	4	4
4	2	5	3	5	5	5	5
2	2	4	1	1	3	4	4
2	2	3	5	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	5
2	2	5	4	4	5	3	4
1	1	2	5	4	5	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	5	5	4	4	5
1	1	4	4	5	3	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5
2	1	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	2
5	1	5	5	5	5	5	5
3	2	4	5	5	5	4	4
3	2	5	5	4	4	4	4
182	151	230	238	241	244	232	233
3.033333	2.516667	3.833333	3.966667	4.016667	4.066667	3.866667	3.883333
1.206854	1.321166	1.20966	1.024557	1.157022	1.117908	0.98233	0.975838
1.456497	1.74548	1.463277	1.049718	1.338701	1.249718	0.964972	0.95226
0.000914	-0.25001	0.37836	1	0.729666	0.608695	0.450202	0.538525
0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Drop	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru
Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	1	1	2	2	5	4
4	4	4	4	4	4	4	2
5	3	4	4	3	3	4	5
5	4	5	5	2	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4
5	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	4
5	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	2
4	3	4	4	3	5	5	4
4	3	4	4	3	5	5	4
5	5	5	4	3	4	4	4
2	4	4	2	4	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	4
5	1	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3
5	2	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	3
3	4	4	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	3	4	3	2	3
2	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	1	2	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	3
3	2	2	1	2	4	3	4
2	2	3	2	2	3	2	2
1	1	1	2	1	1	1	3
4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Uji Validitas Coba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	3	3
4	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	2	2	3	3	3	4
5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5
2	2	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	5	3	3	5
4	4	3	4	5	3	3	5
4	3	3	5	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	3	4	1
4	5	1	5	5	5	5	5
4	5	4	5	3	4	4	4
3	4	4	4	5	5	3	5
4	4	4	5	4	5	4	5
3	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	3	4
2	2	1	1	1	1	2	1
3	4	3	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	2	2	1
5	2	3	2	2	2	1	1
3	3	1	5	5	1	1	1
3	2	3	3	4	1	2	3
3	2	2	2	3	2	2	3
2	1	2	3	4	2	1	1
4	4	4	3	3	3	4	3
3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	3	2
4	3	3	2	2	3	2	3

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	5	5	3	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	5	4	3	4
3	4	4	5	5	3	3	3
4	5	4	5	5	5	3	5
4	5	4	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	5	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
232	237	222	239	243	224	213	226
3.866667	3.95	3.7	3.983333	4.05	3.733333	3.55	3.766667
0.812334	0.998728	1.109283	1.0813	1.048405	1.14783	1.111191	1.280448
0.659887	0.997458	1.230508	1.169209	1.099153	1.317514	1.234746	1.639548
0.503686	0.578083	0.438447	0.244276	0.254044	0.539982	0.507665	0.510756
0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	5	4	2	2	5	2	126
4	4	4	4	4	4	4	138
5	5	5	3	3	5	5	147
5	5	5	4	4	5	5	157
4	4	4	4	4	4	4	145
5	5	5	5	5	5	5	161
5	4	4	4	4	4	5	155
5	5	5	1	4	5	1	135
4	5	5	2	2	5	5	160
5	4	4	4	4	4	4	153
5	5	5	4	4	4	5	155
3	3	3	4	3	3	3	111
5	4	4	3	3	4	1	137
5	4	4	3	3	4	1	137
5	5	5	1	1	4	2	135
5	3	4	2	1	3	4	121
4	4	4	3	3	4	5	127
4	4	3	3	3	4	4	131
4	5	5	5	5	4	5	160
5	5	5	1	3	4	5	150
4	4	3	3	5	3	5	144
4	4	4	5	5	4	5	160
4	4	4	3	2	4	5	132
4	3	3	3	3	4	4	129
4	5	5	5	5	4	5	168
4	4	4	5	4	4	5	154
4	4	4	4	3	4	3	127
1	1	2	2	1	1	1	60
4	3	3	3	4	3	4	127
1	1	2	2	2	3	2	72
1	2	1	2	2	2	2	88
1	1	1	2	2	2	1	68
2	3	3	2	2	4	3	100
2	2	2	4	3	2	3	89
2	2	2	5	2	2	1	60
5	4	4	4	3	4	3	129
5	5	4	3	3	4	4	135
4	4	5	4	3	4	4	140
3	4	4	3	3	4	3	117
4	2	3	3	3	5	3	137

Sambungan Lampiran No. 25. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	4	4	3	3	4	5	145
5	5	5	2	2	5	5	156
5	5	5	1	1	5	5	162
3	3	3	3	1	2	5	108
3	4	4	4	3	3	5	135
4	4	3	3	3	4	5	125
5	5	4	2	2	5	4	153
4	4	4	2	2	5	2	113
5	5	5	5	5	5	5	168
5	5	5	5	5	4	5	173
5	5	5	5	5	5	5	180
5	5	4	3	3	4	4	149
5	4	3	3	4	3	5	132
5	5	5	5	5	5	2	176
4	4	3	3	4	3	4	124
5	4	4	4	3	4	5	146
3	3	2	4	4	3	5	123
5	5	5	5	5	5	5	170
5	5	4	3	3	3	5	157
4	4	4	3	4	4	5	152
243	238	231	197	192	232	232	8124
4.05	3.966667	3.85	3.283333	3.2	3.866667	3.866667	135.4
1.156045	1.104178	1.054852	1.165779	1.176032	0.947193	1.383519	27.51098
1.336441	1.219209	1.112712	1.35904	1.383051	0.897175	1.914124	756.8542
0.487968	0.673196	0.591237	0.107374	0.455762	0.589159	0.403354	0.657724
0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid

**Lampiran No. 26. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Pelaksanaan Supervisi
oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	3	4	4		3
2. Sut	2	4	4	4	4
3. Man	5	5	5	4	4
4. Pat	5	5	5	2	2
5. Dia	3	4	4	4	4
6. Ann	5	4	4	2	4
7. Suy	5	4	4	4	4
8. Ari	4	5	5	4	3
9. Fat	4	4	4	4	4
10. Tas	5	5	4	2	2
11. Lin	5	4	4	4	4
12. Nur	1	5	4	3	3
13. Sri	4	3	3	3	3
14. Kem	4	5	4	2	2
15. Ani	2	3	3	3	3
16. A. Rah	4	5	2	3	3
17. Ept	4	4	2	4	4
18. Say	4	4	3	3	3
19. Asm	5	5	5	5	5
20. Sai	5	5	5	5	2
21. Lin	3	4	4	5	5
22. Huz	2	3	1	3	4
23. Hes	4	3	1	5	5
24. Sit	2	3	2	4	4
25. M. Sol	5	5	5	5	5
26. Ang	4	4	4	4	2
27. Joh	4	4	4	4	4
28. An	1	1	1	2	2
29. ida	2	2	1	2	2
30. Moh	1	1	1	2	2
31. Sas	1	1	1	1	1
32. Muz	1	1	2	2	2
33. Jah	2	2	4	1	3
34. Nan	2	2	2	2	2
35. Rus	2	2	5	1	1
36. M. Sam	4	4	4	4	3
37. hak	4	4	4	3	3
38. Sya	4	4	3	4	4
39. Sum	3	4	4	4	3
40. Zul	5	5	3	3	4

**Sambungan Lampiran No. 26. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Pelaksanaan
Supervisi oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

41. Rus	3	5	4	2	4
42. Jas	4	5	5	2	2
43. Isr	5	5	4	3	4
44. Mar	1	2	3	2	5
45. Ami	3	5	4	4	4
46. Hj. Sak	5	3	3	3	3
47. Yan	5	4	4	5	5
48. M. Sai	5	5	5	1	1
49. Kam	5	4	4	5	5
50. Muh	5	4	4	5	5
51. Muh	5	4	4	5	5
52. Jok	5	4	4	4	4
53. Sut	2	4	3	3	3
54. Dwi	5	5	5	5	5
55. Sy	3	4	3	4	5
56. Zai	5	5	4	5	4
57. Mif	3	3	4	4	5
58. Fau	5	5	5	5	5
59. R. Hat	5	5	5	5	5
60. Mar	5	5	5	5	5
Jumlah	219	232	216	203	211
Rata-rata	3.65	3.866667	3.6	3.440678	3.516667
Simpangan Baku	1.387902	1.185601	1.210127	1.24943	1.200165
Variasi	1.926271	1.40565	1.464407	1.561075	1.440395
Korelasi Butir (r-hitung)	0.588063	0.713612	0.666789	0.501417	0.406142
Nilai Kritis n = 60 dan alpha 0.05 = 0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Status Butir	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

**Sambungan Lampiran No. 26. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Pelaksanaan
Supervisi oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
3	4	4	4	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5
2	5	2	4	4	5	5	4
4	3	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	2	2	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5
2	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	2	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3
2	3	4	4	2	3	3	4
3	4	4	4	2	2	3	5
2	3	3	2	3	4	3	2
3	2	2	2	4	4	4	5
3	3	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	2	1	4
5	4	4	4	4	4	5	3
4	3	4	3	2	2	3	2
4	2	2	3	3	4	4	2
3	3	2	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	2	3	4
2	1	1	1	2	2	1	1
2	3	1	2	2	3	3	1
2	2	3	2	2	2	2	2
1	2	3	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	3	1	2	2
1	2	2	1	4	2	1	1
3	4	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	2	2	3
4	2	4	2	4	4	4	5

Sambungan Lampiran No. 26. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
1	4	5	4	5	5	5	3
2	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4
5	3	3	2	3	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	4	4	5	3	2	2
2	3	4	2	2	4	3	3
4	4	5	4	4	4	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3
2	3	2	3	1	5	2	2
5	3	3	3	4	3	3	3
3	3	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	2	1	5	5	5
3	4	5	5	5	3	3	4
1	2	4	3	5	2	2	4
2	2	4	4	4	1	1	2
1	2	4	4	4	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4
5	4	3	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2
2	1	1	2	2	3	2	2
3	3	2	1	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1
3	1	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	5	1	2	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	5	4	4	5	4	5

Sambungan Lampiran No. 26. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
3	2	2	4	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4
2	2	2	5	5	4	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
2	3	2	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	3	5	5
2	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	4	2	3
4	4	3	4	3	4	2	2
3	4	2	3	4	4	2	4
2	5	3	2	3	5	2	3
5	5	4	3	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	1	5
1	1	1	5	5	5	5	5
4	5	4	4	3	3	5	5
3	5	5	2	2	2	3	4
4	5	4	3	3	2	5	5
3	5	5	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	4
3	3	2	4	4	4	3	3
5	1	1	1	1	1	1	1
2	4	3	2	3	2	2	1
2	1	2	1	2	2	1	1
1	1	2	1	3	2	2	1
1	2	1	2	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3	4	2
2	2	2	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3
4	5	4	5	5	5	4	5
3	3	3	4	4	4	2	3
2	4	3	3	4	4	2	5

Sambungan Lampiran No. 26. Data Hasil Analisis Validitas UjiCoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
2	4	4	3	2	2	1	110
4	4	4	4	4	4	4	142
4	5	3	4	2	4	4	151
2	4	4	4	3	2	3	130
4	4	3	3	4	4	4	129
4	3	5	4	4	4	5	139
5	4	4	4	4	4	5	157
4	5	5	3	5	3	4	143
5	4	5	4	4	4	3	143
5	5	5	4	5	5	5	162
5	4	4	3	3	4	4	137
4	1	2	4	3	4	3	110
3	3	3	2	4	4	3	108
3	3	3	4	2	3	3	114
3	4	3	1	1	3	3	109
2	2	3	4	4	5	5	110
3	5	5	5	3	3	2	122
4	3	3	4	5	5	4	133
5	1	5	5	1	5	5	168
5	5	4	5	5	5	5	137
5	3	3	3	5	5	5	148
4	4	3	2	5	4	2	109
5	3	3	3	4	5	5	121
4	3	3	3	4	5	4	120
5	5	5	5	5	5	5	180
3	3	4	3	5	4	4	141
3	4	4	4	3	3	2	125
1	1	1	2	1	1	2	47
2	3	4	2	2	2	2	76
2	3	3	2	2	1	1	65
1	3	3	3	1	2	1	64
1	2	2	3	1	3	2	60
5	2	1	1	1	2	4	85
2	1	1	2	3	2	3	70
5	5	5	5	5	5	5	125
2	4	4	4	3	3	3	126
3	4	4	4	3	3	3	126
5	4	4	4	4	5	5	156
3	4	3	3	3	3	3	112
3	3	4	3	1	4	3	132

Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah**Analisis ketiga**

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	4	3	3	3	3
2. Sut	5	5	2	4	2
3. Man	5	3	3	5	3
4. Pat	3	2	2	4	2
5. Dia	4	2	4	4	4
6. Ann	4	4	2	4	3
7. Suy	4	4	4	5	4
8. Ari	4	2	2	4	2
9. Fat	5	3	3	4	3
10. Tas	5	4	4	4	4
11. Lin	5	3	3	4	3
12. Nur	5	4	4	5	4
13. Sri	4	3	3	2	3
14. Kem	4	3	3	4	5
15. Ani	1	2	2	2	2
16. A. Rah	4	4	4	4	4
17. Ept	4	4	4	2	4
18. Say	2	4	4	4	4
19. Asm	4	2	2	4	2
20. Sai	5	4	4	5	4
21. in	3	2	2	4	2
22. Huz	4	4	4	4	4
23. Hes	2	2	2	4	2
24. Sit	4	2	2	4	2
25. M. Sol	5	4	4	4	4
26. Ang	4	4	4	4	4
27. Joh	5	4	4	3	4
28. An	3	3	5	3	5
29. Ida	5	2	2	4	2
30. Moh	3	3	3	4	3
31. Sas	4	4	4	4	4
32. Muz	5	3	3	5	5
33. Jah	3	3	3	4	3
34. Nan	3	4	4	3	4
35. Rus	5	2	2	3	2
36. M. Sam	2	4	4	3	4
37. Hak	3	3	3	3	3
38. Sya	4	4	4	4	4
39. Sum	3	3	3	2	3
40. Zul	3	3	3	4	3

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah Analisis ketiga

41. Rus	4	4	4	3	4
42. Jas	4	4	4	5	4
43. Isr	5	4	4	5	4
44. Mar	4	4	4	5	4
45. Ami	5	4	4	3	4
46. Hj. Sak	4	3	3	3	3
47. Yan	4	4	4	4	4
48. M. Sai	4	2	2	4	2
49. Kam	4	3	3	4	5
50. Muh	4	4	4	4	4
51. Muh	4	4	4	4	4
52. Jok	3	3	3	2	3
53. Sut	3	2	2	2	2
54. Dwi	5	4	4	5	4
55. Sy	4	3	4	4	4
56. Zai	5	4	4	5	4
57. Mif	3	3	3	3	3
58. Fau	4	4	4	4	4
59. R. Hat	5	4	5	4	4
60. Mar	2	2	4	5	1
Jumlah	234	197	200	228	203
Rata-rata	3.9	3.283333	3.333333	3.8	3.383333
Simpangan Baku	0.951359	0.825272	0.857008	0.859641	0.940459
Variasi	0.905085	0.681073	0.734463	0.738983	0.884463
Korelasi Butir (r-hitung)	0.215195	0.65956	0.856959	0.272177	0.858663
Nilai Kritis n = 60 dan alpha 0.05 = 0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Status Butir	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	2	2	2	5	2	5
3	5	3	3	3	4	3	3
2	4	2	2	2	5	2	2
2	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
2	4	2	2	2	5	2	2
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	4	3	3
3	4	5	5	5	4	5	3
2	2	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	5	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	2	2	2	3	2	2
2	4	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	5	5	5	4	5	3
2	4	2	2	2	4	2	2
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	5	2	2
4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah

Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	2	2	2
3	4	5	3	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
2	5	2	4	5	4	5	2
199	228	202	205	208	242	208	199
3.316667	3.8	3.366667	3.416667	3.466667	4.033333	3.466667	3.316667
0.85354	0.859641	0.919961	0.869281	0.910702	0.712281	0.910702	0.85354
0.728531	0.738983	0.846328	0.75565	0.829379	0.507345	0.829379	0.728531
0.664367	0.272177	0.865433	1	0.949165	0.141432	0.949165	0.664367
0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah**Analisis ketiga**

14	15	16	17	18	19	20	21
3	3	4	3	3	3	3	3
2	5	5	4	5	5	5	2
3	3	5	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2
4	2	4	4	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
5	3	3	5	3	3	3	5
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	1	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	5	3	3	3	5
2	2	5	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	3	3	3	5
3	3	5	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
3	3	3	3	4	2	2	3
5	4	5	5	4	4	4	5
3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	2	2	2	3	3	2
2	3	2	2	4	4	4	2
4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	5	4	4	2
3	4	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	5	5	3
2	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4
2	3	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	2	2
2	3	2	2	4	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	5	5	5	3
2	3	2	2	4	2	2	2
3	3	3	3	5	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	5	5	3
3	4	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
3	4	3	4	2	2	3	110
5	2	5	4	3	4	2	139
3	3	3	4	3	3	3	119
2	3	2	4	2	3	4	91
2	4	2	4	4	4	4	117
4	4	4	5	4	4	4	140
4	4	4	5	4	4	4	150
2	3	2	4	4	4	4	98
3	3	3	5	3	3	3	120
4	4	4	5	4	4	4	145
3	3	3	5	3	3	3	118
4	4	4	4	4	4	4	150
3	3	3	5	3	3	3	112
3	5	3	5	5	5	5	144
2	2	2	5	2	2	2	78
4	4	4	4	4	4	4	145
4	4	4	4	4	4	4	141
4	4	4	4	4	4	4	143
2	2	2	5	2	2	2	86
4	4	4	5	4	4	4	150
2	2	2	4	2	2	2	86
4	4	4	4	4	4	4	144
2	2	2	4	2	2	2	83
2	2	2	4	2	2	2	87
4	4	4	5	4	4	4	147
4	4	4	4	4	4	4	146
4	4	4	4	4	4	4	142
3	5	3	5	5	5	4	144
2	2	2	4	2	2	2	90
3	3	3	5	3	3	3	116
4	4	4	4	4	4	4	145
3	5	3	4	5	5	5	146
3	3	3	3	3	3	3	116
4	4	4	4	4	4	4	139
2	2	2	5	2	2	2	89
4	4	4	4	4	4	4	139
3	3	3	4	3	3	3	110
4	4	4	5	4	4	4	146
3	3	3	4	3	3	3	110
3	3	3	4	3	3	3	114

Sambungan Lampiran No. 27. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	4	4	4	4	4	4	141
4	4	4	5	4	4	4	148
4	4	4	5	4	4	4	150
4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	4	4	142
3	3	3	4	3	3	3	111
4	4	4	5	4	4	4	143
2	4	2	4	3	3	4	92
3	5	3	4	5	5	5	141
4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	4	4	143
3	3	3	3	3	3	3	106
2	2	2	4	3	3	3	82
4	4	4	4	4	4	4	145
3	4	3	4	4	4	4	136
4	4	4	5	4	2	4	147
3	3	3	4	4	3	3	115
4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	4	4	144
4	3	5	4	2	3	3	121
199	211	200	257	210	210	212	7574
3.316667	3.516667	3.333333	4.283333	3.5	3.5	3.533333	126.2333
0.812856	0.833446	0.836998	0.523731	0.853706	0.833616	0.791194	22.69351
0.660734	0.694633	0.700565	0.274294	0.728814	0.694915	0.625989	514.9955
0.697619	0.867539	0.691086	0.145813	0.810789	0.76016	0.780381	0.886821
0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid

Lampiran No. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja**Analisis ketiga**

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	4	5	4	2	4
2. Sut	3	4	4	4	4
3. Man	3	5	3	4	4
4. Pat	4	4	2	3	4
5. Dia	4	4	3	3	3
6. Ann	5	5	3	3	1
7. Suy	4	4	1	4	3
8. Ari	4	4	3	3	3
9. Fat	5	5	5	5	5
10. Tas	4	4	2	3	3
11. Lin	5	5	4	4	4
12. Nur	2	2	3	4	4
13. Sri	4	3	3	3	4
14. Kem	4	3	3	3	4
15. Ani	5	5	5	3	3
16. A. Rah	3	4	2	2	1
17. Ept	4	4	3	4	4
18. Say	5	4	5	3	3
19. Asm	3	3	3	3	3
20. Sai	5	5	4	2	3
21. in	4	4	3	3	4
22. Huz	4	4	3	3	4
23. Hes	3	3	3	5	5
24. Sit	3	4	4	4	3
25. M. Sol	3	4	4	3	3
26. Ang	4	5	4	5	4
27. Joh	4	4	4	3	3
28. An	2	2	4	3	3
29. Ida	2	1	2	1	1
30. Moh	1	2	3	2	1
31. Sas	3	2	4	4	3
32. Muz	1	2	2	1	4
33. Jah	2	1	3	3	3
34. Nan	3	3	3	3	3
35. Rus	1	1	2	4	4
36. M. Sam	5	5	4	2	2
37. Hak	4	4	3	3	3
38. Sya	5	4	3	4	4
39. Sum	3	3	3	3	2
40. Zul	4	3	2	2	2

Sambungan Lampiran No. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja Analisis ketiga

41. Rus	4	4	4	4	4
42. Jas	4	5	4	3	3
43. Isr	5	4	3	3	5
44. Mar	1	1	2	5	4
45. Ami	4	4	4	3	3
46. Hj. Sak	3	3	1	3	3
47. Yan	4	4	2	5	5
48. M. Sai	4	4	4	2	3
49. Kam	4	4	3	3	3
50. Muh	4	4	3	3	3
51. Muh	5	5	3	3	3
52. Jok	5	4	4	3	2
53. Sut	5	4	4	4	4
54. Dwi	5	5	5	5	5
55. Sy	3	3	3	4	4
56. Zai	4	4	4	2	4
57. Mif	5	5	5	5	5
58. Fau	3	4	3	3	3
59. R. Hat	4	4	2	3	1
60. Mar	4	2	1	5	3
Jumlah	221	220	192	197	198
Rata-rata	3.683333	3.666667	3.2	3.283333	3.3
Simpangan Baku	1.112208	1.129972	0.988064	0.975838	1.030057
Variasi	1.237006	1.276836	0.976271	0.95226	1.061017
Korelasi Butir (r-hitung)	0.663719	0.688933	0.129175	0.216598	0.113364
Niai Kritis n = 60 dan alpha 0.05 = 0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Status Butir	Valid	Valid	Drop	Drop	Drop

Sambungan Lampiran No. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
5	4	4	4	2	2	1	5
4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4
2	4	3	4	3	3	2	4
5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	2	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5
4	2	2	2	4	5	4	3
1	4	3	4	2	3	1	5
1	4	4	4	2	2	2	5
5	4	4	4	2	2	2	4
5	4	3	5	5	4	4	4
5	4	4	4	2	4	4	4
2	4	4	5	1	3	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	3	4	5	5
5	3	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	2	4	5	4
5	4	4	4	2	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4
1	2	1	1	2	1	2	2
1	1	1	1	2	1	1	2
1	1	1	2	2	2	1	1
2	1	1	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	2	2	2
4	2	2	2	3	3	3	3
1	1	1	1	5	3	1	1
5	5	5	4	4	3	3	5
4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4
5	4	5	4	4	4	3	5

Sambungan Lampiran NO. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
5	5	2	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	2	2	2	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5
4	3	3	3	5	4	4	2
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	2	2	4	4	4
3	3	4	5	5	3	4	4
4	4	4	3	5	3	3	3
5	5	2	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	3	3	3	3	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4
2	3	5	5	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	1	2	1
2	2	3	2	1	1	2	2
3	2	2	2	2	2	1	2
1	1	3	1	1	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2
1	3	4	2	2	4	2	1
4	4	3	3	3	5	4	5
4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	1	1	5	4	4

Sambungan Lampiran No. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	2	4	3	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	1	5	4	4	5
4	4	4	4	3	5	4	4
4	5	5	2	5	3	5	5
4	5	5	2	5	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	5
5	5	5	1	5	4	5	5
4	4	4	2	4	3	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5
2	5	5	4	4	3	3	3
1	3	3	2	5	3	4	5
1	3	3	3	5	3	4	5
4	2	2	1	5	3	4	4
3	5	1	4	4	3	4	4
3	5	5	3	5	2	3	4
5	5	4	4	5	4	4	4
2	3	2	4	5	4	5	5
5	4	3	2	4	4	5	5
4	5	5	4	5	3	3	4
4	5	5	4	5	5	3	5
3	4	4	3	5	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5
3	4	4	5	5	4	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4
2	4	4	4	1	2	3	1
2	5	2	2	2	3	2	1
2	2	3	1	1	1	2	1
3	2	1	2	1	2	1	1
3	3	3	5	1	5	1	1
2	2	3	3	2	3	3	2
2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	2	2	1	3	1	1
4	3	3	2	3	3	4	5
3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	5	3	4	5	5

Sambungan Lampiran No. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	4	4	2	2	3	4	5
4	5	3	3	5	3	3	5
1	2	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	2	2	2
2	4	2	4	2	4	3	4
3	5	5	3	5	5	3	4
3	5	5	3	5	5	4	4
4	4	4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	5	5
5	2	2	2	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	5	4	3	3
5	5	5	3	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	1	5	5	4	5
211	234	231	197	238	219	226	241
3.516667	3.9	3.85	3.283333	3.966667	3.65	3.766667	4.016667
1.185958	1.16007	1.147215	1.208608	1.352545	1.03866	1.110301	1.295254
1.406497	1.345763	1.316102	1.460734	1.829379	1.078814	1.232768	1.677684
0.504138	0.395612	0.398862	0.118711	0.712092	0.383029	0.76473	0.859949
0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254	0.254
Valid	Valid	Valid	Drop	Valid	Valid	Valid	Valid

Sambungan Lampiran No. 28. Data Hasil Analisis Validitas Uji Coba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	5	4	4	2	2	2	126
4	5	5	4	4	4	4	146
4	4	5	5	4	2	4	143
4	3	3	3	4	5	3	156
4	5	5	3	4	4	4	138
4	5	5	5	2	5	5	158
4	4	4	5	4	5	3	154
4	5	5	4	4	4	3	127
1	5	5	4	5	5	5	167
4	4	4	4	4	4	4	136
5	5	5	5	4	4	5	167
4	2	2	2	2	3	3	116
3	4	5	3	3	3	2	127
4	4	5	3	3	3	2	130
4	4	4	4	1	2	2	120
5	3	4	4	2	2	4	129
4	3	4	3	4	4	4	135
5	4	4	4	4	4	4	144
5	2	3	2	4	3	4	140
5	5	5	5	2	2	2	149
5	4	5	3	5	4	4	146
3	4	4	4	5	5	3	149
4	4	4	3	5	5	2	135
2	4	4	3	4	4	3	135
5	5	5	5	5	5	5	166
2	4	4	5	2	2	2	137
4	4	4	5	3	3	3	135
1	2	1	3	2	4	2	78
2	2	1	2	1	2	1	59
1	2	1	2	1	1	2	58
2	1	2	1	2	1	1	67
2	2	1	2	2	2	1	67
1	2	2	2	3	3	3	80
3	3	2	2	2	3	3	90
1	1	1	2	2	2	1	68
4	5	5	4	3	3	3	137
4	4	4	4	3	3	3	128
4	4	4	5	4	4	3	146
4	4	4	3	3	3	3	120
3	3	5	5	5	5	2	138

Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	4	4	4	5	2
2. Sut	4	4	4	4	4
3. Man	5	5	5	5	2
4. Pat	4	4	2	3	4
5. Dia	4	4	5	5	4
6. Ann	5	5	4	5	5
7. Suy	4	4	4	4	4
8. Ari	5	5	5	5	4
9. Fat	4	4	5	5	5
10. Tas	3	4	3	5	4
11. Lin	5	5	5	5	4
12. Nur	2	2	2	2	3
13. Sri	4	4	4	4	4
14. Kem	4	4	4	4	4
15. Ani	4	4	4	5	3
16. A. Rah	3	4	3	4	3
17. Ept	4	4	3	4	3
18. Say	3	3	4	4	4
19. Asm	4	4	4	5	5
20. Sai	4	4	5	5	3
21. Lin	3	3	3	5	4
22. Huz	4	4	4	4	5
23. Hes	3	3	3	3	5
24. Sit	3	3	4	4	3
25. M. Sol	4	4	4	5	5
26. Ang	4	4	4	4	5
27. Joh	3	4	4	4	3
28. An	1	1	2	1	2
29. Ida	3	3	3	4	4
30. Moh.	1	2	3	4	1
31. Sas	5	5	5	5	2
32. Muz	3	3	1	1	3
33. Jah	3	3	4	4	1
34. Nan	2	2	2	2	2
35. Rus	1	1	1	1	2
36. M. Sam	4	4	4	5	2
37. Hak	4	4	4	5	3
38. Sya	4	4	4	4	4
39. Sum	4	3	4	4	2
40. Zul	4	4	3	3	3

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

41. Rus	4	5	4	5	4
42. Jas	5	5	4	4	2
43. Isr	5	5	4	5	4
44. Mar	2	3	3	3	2
45. Ami	3	3	4	4	3
46. Hj. Sak	3	3	3	4	3
47. Yan	5	5	5	5	5
48. M. Sai	5	5	5	5	2
49. Kam	4	4	4	4	5
50. Muh	5	5	5	5	5
51. Muh	5	5	5	5	5
52. Jok	5	5	5	5	4
53. Sut	3	3	5	4	4
54. Dwi	5	5	5	5	5
55. Sy	3	3	4	3	4
56. Zal	3	4	3	4	4
57. Mif	2	2	3	3	4
58. Fau	4	4	4	4	5
59. R. Hat	4	5	4	5	5
60. Mar	3	4	4	4	5
k =	36				
Variasi Total	756.8542				
Variasi Butir	1.107345	1.010169	0.976271	1.108475	1.331921
Sigma Variasi Butir	45.17232				
Alpha-Cronbach	0.967182				

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru
Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
2	1	2	5	5	4	5	4
4	2	4	4	4	4	4	4
3	1	4	4	5	5	5	5
5	1	5	5	4	5	5	5
2	2	5	5	4	4	4	4
2	1	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4
2	2	4	5	4	4	5	5
4	1	5	5	5	5	4	5
1	1	5	4	5	5	5	4
2	2	4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	2	3	3
4	2	5	3	4	4	4	4
4	2	5	3	4	4	4	4
2	1	4	4	5	4	4	5
4	2	4	3	4	5	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4
3	2	4	3	4	5	5	4
2	2	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	4
4	3	5	4	4	4	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4
3	2	2	4	3	1	2	2
4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	5	5	4	5	4	5
1	1	5	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
4	5	1	2	1	1	1	2
3	3	4	4	3	4	4	3
3	4	2	2	1	3	3	2
1	1	1	5	5	5	1	2
3	4	1	2	1	1	3	2
1	4	2	4	3	3	3	4
2	3	4	3	4	4	2	2
2	2	1	1	1	1	2	1
2	2	3	4	5	5	4	4
2	1	3	5	5	4	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4
2	3	3	4	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
3	2	5	4	5	4	4	3
3	2	5	5	5	5	4	4
4	2	5	3	5	5	5	5
2	2	4	1	1	3	4	4
2	2	3	5	5	5	5	4
4	3	3	3	3	3	3	5
2	2	5	4	4	5	3	4
1	1	2	5	4	5	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	4	5	5	4	4	5
1	1	4	4	5	3	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5
2	1	4	3	3	3	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	2
5	1	5	5	5	5	5	5
3	2	4	5	5	5	4	4
3	2	5	5	4	4	4	4

1.456497 1.74548 1.463277 1.049718 1.338701 1.249718 0.964972 0.95226

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru

Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	1	1	2	2	5	4
4	4	4	4	4	4	4	2
5	3	4	4	3	3	4	5
5	4	5	5	2	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4
5	4	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	5	4
5	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	3	2
4	3	4	4	3	5	5	4
4	3	4	4	3	5	5	4
5	5	5	4	3	4	4	4
2	4	4	2	4	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	4
5	1	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	3
5	2	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	3
3	4	4	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	3	4	3	2	3
2	2	1	2	2	2	1	3
2	2	1	1	2	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	3
3	2	2	1	2	4	3	4
2	2	3	2	2	3	2	2
1	1	1	2	1	1	1	3
4	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	4	4	5

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru
Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	2	5	1	5
5	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4
4	5	5	5	5	5	5	2
5	1	2	2	1	2	2	4
5	5	5	5	4	5	5	2
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	4	4
2	4	4	5	5	5	4	2
5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	3

1.185311 1.503955 1.575141 1.508192 1.426836 1.304802 1.497175 0.846328

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	2	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	3	3
4	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	2	2	3	3	3	4
5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	4	5
2	2	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	5	3	3	5
4	4	3	4	5	3	3	5
4	3	3	5	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	3	4	1
4	5	1	5	5	5	5	5
4	5	4	5	3	4	4	4
3	4	4	4	5	5	3	5
4	4	4	5	4	5	4	5
3	4	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	3	3	4
2	2	1	1	1	1	2	1
3	4	3	4	4	4	4	4
2	2	1	1	2	2	2	1
5	2	3	2	2	2	1	1
3	3	1	5	5	1	1	1
3	2	3	3	4	1	2	3
3	2	2	2	3	2	2	3
2	1	2	3	4	2	1	1
4	4	4	3	3	3	4	3
3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	3	2
4	3	3	2	2	3	2	3

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	5	5	3	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	2	2	2
4	4	4	4	5	4	3	4
3	4	4	5	5	3	3	3
4	5	4	5	5	5	3	5
4	5	4	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	4	4	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	5	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
0.659887	0.997458	1.230508	1.169209	1.099153	1.317514	1.234746	1.639548

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	5	4	2	2	5	2	126
4	4	4	4	4	4	4	138
5	5	5	3	3	5	5	147
5	5	5	4	4	5	5	157
4	4	4	4	4	4	4	145
5	5	5	5	5	5	5	161
5	4	4	4	4	4	5	155
5	5	5	1	4	5	1	135
4	5	5	2	2	5	5	160
5	4	4	4	4	4	4	153
5	5	5	4	4	4	5	155
3	3	3	4	3	3	3	111
5	4	4	3	3	4	1	137
5	4	4	3	3	4	1	137
5	5	5	1	1	4	2	135
5	3	4	2	1	3	4	121
4	4	4	3	3	4	5	127
4	4	3	3	3	4	4	131
4	5	5	5	5	4	5	160
5	5	5	1	3	4	5	150
4	4	3	3	5	3	5	144
4	4	4	5	5	4	5	160
4	4	4	3	2	4	5	132
4	3	3	3	3	4	4	129
4	5	5	5	5	4	5	168
4	4	4	5	4	4	5	154
4	4	4	4	3	4	3	127
1	1	2	2	1	1	1	60
4	3	3	3	4	3	4	127
1	1	2	2	2	3	2	72
1	2	1	2	2	2	2	88
1	1	1	2	2	2	1	68
2	3	3	2	2	4	3	100
2	2	2	4	3	2	3	89
2	2	2	5	2	2	1	60
5	4	4	4	3	4	3	129
5	5	4	3	3	4	4	135
4	4	5	4	3	4	4	140
3	4	4	3	3	4	3	117
4	2	3	3	3	5	3	137

Sambungan Lampiran No. 29. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Kinerja Guru Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	4	4	3	3	4	5	145
5	5	5	2	2	5	5	156
5	5	5	1	1	5	5	162
3	3	3	3	1	2	5	108
3	4	4	4	3	3	5	135
4	4	3	3	3	4	5	125
5	5	4	2	2	5	4	153
4	4	4	2	2	5	2	113
5	5	5	5	5	5	5	168
5	5	5	5	5	4	5	173
5	5	5	5	5	5	5	180
5	5	4	3	3	4	4	149
5	4	3	3	4	3	5	132
5	5	5	5	5	5	2	176
4	4	3	3	4	3	4	124
5	4	4	4	3	4	5	146
3	3	2	4	4	3	5	123
5	5	5	5	5	5	5	170
5	5	4	3	3	3	5	157
4	4	4	3	4	4	5	152

1.336441 1.219209 1.112712 1.35904 1.383051 0.897175 1.914124 756.8542

**Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi
oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	3	4	4		3
2. Sut	2	4	4	4	4
3. Man	5	5	5	4	4
4. Pat	5	5	5	2	2
5. Dia	3	4	4	4	4
6. Ann	5	4	4	2	4
7. Suy	5	4	4	4	4
8. Ari	4	5	5	4	3
9. Fat	4	4	4	4	4
10. Tas	5	5	4	2	2
11. Lin	5	4	4	4	4
12. Nur	1	5	4	3	3
13. Sri	4	3	3	3	3
14. Kem	4	5	4	2	2
15. Ani	2	3	3	3	3
16. A. Rah	4	5	2	3	3
17. Ept	4	4	2	4	4
18. Say	4	4	3	3	3
19. Asm	5	5	5	5	5
20. Sai	5	5	5	5	2
21. Lin	3	4	4	5	5
22. Huz	2	3	1	3	4
23. Hes	4	3	1	5	5
24. Sit	2	3	2	4	4
25. M. Sol	5	5	5	5	5
26. Ang	4	4	4	4	2
27. Joh	4	4	4	4	4
28. An	1	1	1	2	2
29. ida	2	2	1	2	2
30. Moh	1	1	1	2	2
31. Sas	1	1	1	1	1
32. Muz	1	1	2	2	2
33. Jah	2	2	4	1	3
34. Nan	2	2	2	2	2
35. Rus	2	2	5	1	1
36. M. Sam	4	4	4	4	3
37. hak	4	4	4	3	3
38. Sya	4	4	3	4	4
39. Sum	3	4	4	4	3
40. Zul	5	5	3	3	4

Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

41. Rus	3	5	4	2	4
42. Jas	4	5	5	2	2
43. Isr	5	5	4	3	4
44. Mar	1	2	3	2	5
45. Ami	3	5	4	4	4
46. Hj. Sak	5	3	3	3	3
47. Yan	5	4	4	5	5
48. M. Sai	5	5	5	1	1
49. Kam	5	4	4	5	5
50. Muh	5	4	4	5	5
51. Muh	5	4	4	5	5
52. Jok	5	4	4	4	4
53. Sut	2	4	3	3	3
54. Dwi	5	5	5	5	5
55. Sy	3	4	3	4	5
56. Zai	5	5	4	5	4
57. Mif	3	3	4	4	5
58. Fau	5	5	5	5	5
59. R. Hat	5	5	5	5	5
60. Mar	5	5	5	5	5
k =	36				
Variasi Total	959.5751				
Variasi Butir	1.926271	1.40565	1.464407	1.561075	1.440395
Sigma Variasi Butir	50.31955				
Alpha-Cronbach	0.974634				

**Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan
Supervisi oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
3	4	4	4	2	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	5
2	5	2	4	4	5	5	4
4	3	3	3	3	4	4	3
3	4	4	4	2	2	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5
2	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	2	3	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	4
3	2	3	2	3	3	4	3
2	3	4	4	2	3	3	4
3	4	4	4	2	2	3	5
2	3	3	2	3	4	3	2
3	2	2	2	4	4	4	5
3	3	3	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	2	1	4
5	4	4	4	4	4	5	3
4	3	4	3	2	2	3	2
4	2	2	3	3	4	4	2
3	3	2	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	2	3	4
2	1	1	1	2	2	1	1
2	3	1	2	2	3	3	1
2	2	3	2	2	2	2	2
1	2	3	2	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	2	2	1	2	2	1
2	2	2	2	3	1	2	2
1	2	2	1	4	2	1	1
3	4	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	2	2	3
4	2	4	2	4	4	4	5

Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
4	3	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	3	3	3	5
5	4	4	5	5	5	3	5
2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	5	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	5	5	4
2	4	4	4	2	3	4	4
5	4	3	3	5	5	5	4
5	4	3	3	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	2	2	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	4	4	4	3
5	5	4	5	5	5	4	5
5	3	3	3	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5

1.470056 1.125424 1.067514 1.20226 1.169492 1.302542 1.257345 1.508192

Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
1	4	5	4	5	5	5	3
2	3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4
5	3	3	2	3	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
2	2	4	4	5	3	2	2
2	3	4	2	2	4	3	3
4	4	5	4	4	4	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3
2	3	2	3	1	5	2	2
5	3	3	3	4	3	3	3
3	3	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	2	1	5	5	5
3	4	5	5	5	3	3	4
1	2	4	3	5	2	2	4
2	2	4	4	4	1	1	2
1	2	4	4	4	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	4
5	4	3	3	3	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	1	1	2
2	1	1	2	2	3	2	2
3	3	2	1	2	2	2	2
2	2	2	1	1	2	1	1
3	1	3	2	3	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	1
1	1	5	1	2	5	5	5
4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4
3	3	3	3	3	2	3	3
5	3	5	4	4	5	4	5

**Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan
Supervisi oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
3	4	2	4	5	4	3	4
5	4	3	2	2	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	1	4
4	3	4	4	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	5	5	5	4	4	3
4	4	2	2	4	4	4	4
3	3	5	5	5	3	3	3
3	3	5	5	5	3	3	3
4	4	5	5	5	4	4	3
4	4	4	3	3	5	4	4
2	2	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	3	4	4
2	3	4	4	4	2	2	3
5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1.596328	1.141243	1.512712	1.575141	1.711582	1.426836	1.537853	1.19887

Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
3	2	2	4	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4
2	2	2	5	5	4	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4
2	3	2	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	3	3	5	5
2	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	2	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	4	2	3
4	4	3	4	3	4	2	2
3	4	2	3	4	4	2	4
2	5	3	2	3	5	2	3
5	5	4	3	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	1	5
1	1	1	5	5	5	5	5
4	5	4	4	3	3	5	5
3	5	5	2	2	2	3	4
4	5	4	3	3	2	5	5
3	5	5	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	4	4	4	5	4
3	3	2	4	4	4	3	3
5	1	1	1	1	1	1	1
2	4	3	2	3	2	2	1
2	1	2	1	2	2	1	1
1	1	2	1	3	2	2	1
1	2	1	2	1	1	1	1
3	3	2	3	2	3	4	2
2	2	2	2	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3
4	5	4	5	5	5	4	5
3	3	3	4	4	4	2	3
2	4	3	3	4	4	2	5

**Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan
Supervisi oleh Kepala Sekolah**

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	5	4	4	3	4	2	5
1	3	3	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	5	5	5
2	2	2	4	4	4	2	3
4	5	4	3	4	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

1.501412 1.537853 1.439548 1.270904 1.175141 1.148023 1.576271 1.688136

Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
2	4	4	3	2	2	1	110
4	4	4	4	4	4	4	142
4	5	3	4	2	4	4	151
2	4	4	4	3	2	3	130
4	4	3	3	4	4	4	129
4	3	5	4	4	4	5	139
5	4	4	4	4	4	5	157
4	5	5	3	5	3	4	143
5	4	5	4	4	4	3	143
5	5	5	4	5	5	5	162
5	4	4	3	3	4	4	137
4	1	2	4	3	4	3	110
3	3	3	2	4	4	3	108
3	3	3	4	2	3	3	114
3	4	3	1	1	3	3	109
2	2	3	4	4	5	5	110
3	5	5	5	3	3	2	122
4	3	3	4	5	5	4	133
5	1	5	5	1	5	5	168
5	5	4	5	5	5	5	137
5	3	3	3	5	5	5	148
4	4	3	2	5	4	2	109
5	3	3	3	4	5	5	121
4	3	3	3	4	5	4	120
5	5	5	5	5	5	5	180
3	3	4	3	5	4	4	141
3	4	4	4	3	3	2	125
1	1	1	2	1	1	2	47
2	3	4	2	2	2	2	76
2	3	3	2	2	1	1	65
1	3	3	3	1	2	1	64
1	2	2	3	1	3	2	60
5	2	1	1	1	2	4	85
2	1	1	2	3	2	3	70
5	5	5	5	5	5	5	125
2	4	4	4	3	3	3	126
3	4	4	4	3	3	3	126
5	4	4	4	4	5	5	156
3	4	3	3	3	3	3	112
3	3	4	3	1	4	3	132

Sambungan Lampiran No. 30. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
5	3	3	4	4	3	4	137
5	5	5	4	3	5	5	147
5	5	4	4	3	5	4	162
3	5	3	3	3	3	3	105
5	3	5	3	5	4	4	140
3	3	3	3	3	3	3	110
5	3	3	2	2	5	5	155
4	4	5	4	3	3	4	128
4	4	4	4	5	5	5	148
4	4	4	4	5	5	5	148
5	4	4	4	5	5	5	163
3	3	3	4	3	4	4	140
3	3	3	3	3	2	3	104
5	5	5	5	5	5	5	180
5	3	4	3	5	4	5	140
5	5	5	5	5	5	4	170
4	3	3	3	3	4	4	124
5	4	4	5	5	5	4	175
5	5	5	5	5	5	5	176
5	5	4	5	5	5	5	178
1.518644	1.227119	1.073446	1.032768	1.813277	1.338701	1.377119	959.5751

Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	4	3	3	3	3
2. Sut	5	5	2	4	2
3. Man	5	3	3	5	3
4. Pat	3	2	2	4	2
5. Dia	4	2	4	4	4
6. Ann	4	4	2	4	3
7. Suy	4	4	4	5	4
8. Ari	4	2	2	4	2
9. Fat	5	3	3	4	3
10. Tas	5	4	4	4	4
11. Lin	5	3	3	4	3
12. Nur	5	4	4	5	4
13. Sri	4	3	3	2	3
14. Kem	4	3	3	4	5
15. Ani	1	2	2	2	2
16. A. Rah	4	4	4	4	4
17. Ept	4	4	4	2	4
18. Say	2	4	4	4	4
19. Asm	4	2	2	4	2
20. Sai	5	4	4	5	4
21. in	3	2	2	4	2
22. Huz	4	4	4	4	4
23. Hes	2	2	2	4	2
24. Sit	4	2	2	4	2
25. M. Sol	5	4	4	4	4
26. Ang	4	4	4	4	4
27. Joh	5	4	4	3	4
28. An	3	3	5	3	5
29. Ida	5	2	2	4	2
30. Moh	3	3	3	4	3
31. Sas	4	4	4	4	4
32. Muz	5	3	3	5	5
33. Jah	3	3	3	4	3
34. Nan	3	4	4	3	4
35. Rus	5	2	2	3	2
36. M. Sam	2	4	4	3	4
37. Hak	3	3	3	3	3
38. Sya	4	4	4	4	4
39. Sum	3	3	3	2	3
40. Zul	3	3	3	4	3

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah Analisis ketiga

41. Rus	4	4	4	3	4
42. Jas	4	4	4	5	4
43. Isr	5	4	4	5	4
44. Mar	4	4	4	5	4
45. Ami	5	4	4	3	4
46. Hj. Sak	4	3	3	3	3
47. Yan	4	4	4	4	4
48. M. Sai	4	2	2	4	2
49. Kam	4	3	3	4	5
50. Muh	4	4	4	4	4
51. Muh	4	4	4	4	4
52. Jok	3	3	3	2	3
53. Sut	3	2	2	2	2
54. Dwi	5	4	4	5	4
55. Sy	4	3	4	4	4
56. Zai	5	4	4	5	4
57. Mif	3	3	3	3	3
58. Fau	4	4	4	4	4
59. R. Hat	5	4	5	4	4
60. Mar	2	2	4	5	1
k =	36				
Variasi Total	514.9955				
Variasi Butir	0.905085	0.681073	0.734463	0.738983	0.884463
Sigma Variasi Butir	25.35028				
Alpha-Cronbach	0.977941				

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	2	2	2	5	2	5
3	5	3	3	3	4	3	3
2	4	2	2	2	5	2	2
2	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
2	4	2	2	2	5	2	2
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	4	3	3
3	4	5	5	5	4	5	3
2	2	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	5	2	2
4	5	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	3	4	4
2	4	2	2	2	3	2	2
2	4	2	2	2	4	2	2
4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	5	5	5	4	5	3
2	4	2	2	2	4	2	2
3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	3
3	4	3	3	3	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	5	2	2
4	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4
3	2	3	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Iklim Sekolah
Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	2	2	2	2
3	4	5	3	5	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4
2	5	2	4	5	4	5	2

0.728531 0.738983 0.846328 0.75565 0.829379 0.507345 0.829379 0.728531

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
3	3	4	3	3	3	3	3
2	5	5	4	5	5	5	2
3	3	5	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2
4	2	4	4	2	2	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	5	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
5	3	3	5	3	3	3	5
2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	1	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	5	3	3	3	5
2	2	5	2	3	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	3	3	3	5
3	3	5	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	2	2	2
5	3	5	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	4	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	2	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	1	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	4	2	3	4	3

0.79209 0.688136 0.812429 0.761582 0.681073 0.660734 0.666667 0.75565

**Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah
Analisis ketiga**

22	23	24	25	26	27	28	29
3	3	3	3	4	2	2	3
5	4	5	5	4	4	4	5
3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	2	2	2	3	3	2
2	3	2	2	4	4	4	2
4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	5	4	4	2
3	4	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	5	5	3
2	2	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4
2	3	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	5	4	4	4
2	3	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	2	2
2	3	2	2	4	2	2	2
4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	5	5	5	3
2	3	2	2	4	2	2	2
3	3	3	3	5	3	3	3
4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	5	5	3
3	4	3	3	5	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
2	4	2	2	4	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	3	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	2	2	2	4	3	3	2
3	4	3	3	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
3	2	3	3	4	3	3	3
2	2	2	3	4	1	1	3
4	2	4	2	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	5	4	4	4
3	4	3	3	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4
2	4	3	2	5	4	5	2

0.660734 0.631356 0.654237 0.681073 0.34209 0.794068 0.825989 0.654237

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
3	4	3	4	2	2	3	110
5	2	5	4	3	4	2	139
3	3	3	4	3	3	3	119
2	3	2	4	2	3	4	91
2	4	2	4	4	4	4	117
4	4	4	5	4	4	4	140
4	4	4	5	4	4	4	150
2	3	2	4	4	4	4	98
3	3	3	5	3	3	3	120
4	4	4	5	4	4	4	145
3	3	3	5	3	3	3	118
4	4	4	4	4	4	4	150
3	3	3	5	3	3	3	112
3	5	3	5	5	5	5	144
2	2	2	5	2	2	2	78
4	4	4	4	4	4	4	145
4	4	4	4	4	4	4	141
4	4	4	4	4	4	4	143
2	2	2	5	2	2	2	86
4	4	4	5	4	4	4	150
2	2	2	4	2	2	2	86
4	4	4	4	4	4	4	144
2	2	2	4	2	2	2	83
2	2	2	4	2	2	2	87
4	4	4	5	4	4	4	147
4	4	4	4	4	4	4	146
4	4	4	4	4	4	4	142
3	5	3	5	5	5	4	144
2	2	2	4	2	2	2	90
3	3	3	5	3	3	3	116
4	4	4	4	4	4	4	145
3	5	3	4	5	5	5	146
3	3	3	3	3	3	3	116
4	4	4	4	4	4	4	139
2	2	2	5	2	2	2	89
4	4	4	4	4	4	4	139
3	3	3	4	3	3	3	110
4	4	4	5	4	4	4	146
3	3	3	4	3	3	3	110
3	3	3	4	3	3	3	114

Sambungan Lampiran No. 31. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Iklim Sekolah Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	4	4	4	4	4	4	141
4	4	4	5	4	4	4	148
4	4	4	5	4	4	4	150
4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	4	4	142
3	3	3	4	3	3	3	111
4	4	4	5	4	4	4	143
2	4	2	4	3	3	4	92
3	5	3	4	5	5	5	141
4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	4	4	143
3	3	3	3	3	3	3	106
2	2	2	4	3	3	3	82
4	4	4	4	4	4	4	145
3	4	3	4	4	4	4	136
4	4	4	5	4	2	4	147
3	3	3	4	4	3	3	115
4	4	4	4	4	4	4	144
4	4	4	4	4	4	4	144
4	3	5	4	2	3	3	121

0.660734 0.694633 0.700565 0.274294 0.728814 0.694915 0.625989 514.9955

**Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja
Analisis ketiga**

Responden/Nomor Butir	1	2	3	4	5
1. Asr	4	5	4	2	4
2. Sut	3	4	4	4	4
3. Man	3	5	3	4	4
4. Pat	4	4	2	3	4
5. Dia	4	4	3	3	3
6. Ann	5	5	3	3	1
7. Suy	4	4	1	4	3
8. Ari	4	4	3	3	3
9. Fat	5	5	5	5	5
10. Tas	4	4	2	3	3
11. Lin	5	5	4	4	4
12. Nur	2	2	3	4	4
13. Sri	4	3	3	3	4
14. Kem	4	3	3	3	4
15. Ani	5	5	5	3	3
16. A. Rah	3	4	2	2	1
17. Ept	4	4	3	4	4
18. Say	5	4	5	3	3
19. Asm	3	3	3	3	3
20. Sai	5	5	4	2	3
21. in	4	4	3	3	4
22. Huz	4	4	3	3	4
23. Hes	3	3	3	5	5
24. Sit	3	4	4	4	3
25. M. Sol	3	4	4	3	3
26. Ang	4	5	4	5	4
27. Joh	4	4	4	3	3
28. An	2	2	4	3	3
29. Ida	2	1	2	1	1
30. Moh	1	2	3	2	1
31. Sas	3	2	4	4	3
32. Muz	1	2	2	1	4
33. Jah	2	1	3	3	3
34. Nan	3	3	3	3	3
35. Rus	1	1	2	4	4
36. M. Sam	5	5	4	2	2
37. Hak	4	4	3	3	3
38. Sya	5	4	3	4	4
39. Sum	3	3	3	3	2
40. Zul	4	3	2	2	2

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

41. Rus	4	4	4	4	4
42. Jas	4	5	4	3	3
43. Isr	5	4	3	3	5
44. Mar	1	1	2	5	4
45. Ami	4	4	4	3	3
46. Hj. Sak	3	3	1	3	3
47. Yan	4	4	2	5	5
48. M. Sai	4	4	4	2	3
49. Kam	4	4	3	3	3
50. Muh	4	4	3	3	3
51. Muh	5	5	3	3	3
52. Jok	5	4	4	3	2
53. Sut	5	4	4	4	4
54. Dwi	5	5	5	5	5
55. Sy	3	3	3	4	4
56. Zai	4	4	4	2	4
57. Mif	5	5	5	5	5
58. Fau	3	4	3	3	3
59. R. Hat	4	4	2	3	1
60. Mar	4	2	1	5	3
k =	36				
Variasi Total	869.0972				
Variasi Butir	1.237006	1.276836	0.976271	0.95226	1.061017
Sigma Variasi Butir	50.82599				
Alpha-Cronbach	0.968419				

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
5	4	4	4	2	2	1	5
4	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4
2	4	3	4	3	3	2	4
5	4	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	2	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5
4	2	2	2	4	5	4	3
1	4	3	4	2	3	1	5
1	4	4	4	2	2	2	5
5	4	4	4	2	2	2	4
5	4	3	5	5	4	4	4
5	4	4	4	2	4	4	4
2	4	4	5	1	3	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	3	4	5	5
5	3	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	2	4	5	4
5	4	4	4	2	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4
1	2	1	1	2	1	2	2
1	1	1	1	2	1	1	2
1	1	1	2	2	2	1	1
2	1	1	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	2	2	2
4	2	2	2	3	3	3	3
1	1	1	1	5	3	1	1
5	5	5	4	4	3	3	5
4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	4
5	4	5	4	4	4	3	5

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja Analisis ketiga

6	7	8	9	10	11	12	13
5	4	4	5	3	4	4	4
5	5	5	5	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4
2	5	4	4	2	4	4	3
5	4	4	4	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	3	3	3	5
5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	5	5	5	3
5	5	3	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5

2.083616 1.535311 1.587288 1.558192 1.698023 1.440395 1.885593 1.268644

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
5	5	2	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	1	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	3	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	2	2	2	4	4
5	5	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5
4	3	3	3	5	4	4	2
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	2	2	2	4	4	4
3	3	4	5	5	3	4	4
4	4	4	3	5	3	3	3
5	5	2	3	3	4	5	5
5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	3	3	3	3	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4
2	3	5	5	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	2	1	1	2	1
2	2	3	2	1	1	2	2
3	2	2	2	2	2	1	2
1	1	3	1	1	2	3	2
2	2	3	3	3	2	2	2
3	2	2	2	3	2	2	2
1	3	4	2	2	4	2	1
4	4	3	3	3	5	4	5
4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	3	3	5	4	4
3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	5	1	1	5	4	4

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja Analisis ketiga

14	15	16	17	18	19	20	21
4	4	5	3	3	4	4	4
5	5	3	2	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	1	1	3	4
4	4	4	2	3	3	4	5
5	5	3	3	3	3	5	2
5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	2	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	3	3	3	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	5	5	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	3	5	5	4	4	4
1.074576	1.117514	1.114124	1.6	1.824576	1.417797	1.033616	1.354802

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	2	4	3	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	1	5	4	4	5
4	4	4	4	3	5	4	4
4	5	5	2	5	3	5	5
4	5	5	2	5	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	5
5	5	5	1	5	4	5	5
4	4	4	2	4	3	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5
2	5	5	4	4	3	3	3
1	3	3	2	5	3	4	5
1	3	3	3	5	3	4	5
4	2	2	1	5	3	4	4
3	5	1	4	4	3	4	4
3	5	5	3	5	2	3	4
5	5	4	4	5	4	4	4
2	3	2	4	5	4	5	5
5	4	3	2	4	4	5	5
4	5	5	4	5	3	3	4
4	5	5	4	5	5	3	5
3	4	4	3	5	3	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5
3	4	4	5	5	4	3	3
4	4	3	3	4	3	3	4
2	4	4	4	1	2	3	1
2	5	2	2	2	3	2	1
2	2	3	1	1	1	2	1
3	2	1	2	1	2	1	1
3	3	3	5	1	5	1	1
2	2	3	3	2	3	3	2
2	2	2	3	2	2	2	2
2	1	2	2	1	3	1	1
4	3	3	2	3	3	4	5
3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	5	3	4	5	5

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

22	23	24	25	26	27	28	29
4	4	4	2	2	3	4	5
4	5	3	3	5	3	3	5
1	2	4	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	2	2	2
2	4	2	4	2	4	3	4
3	5	5	3	5	5	3	4
3	5	5	3	5	5	4	4
4	4	4	3	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	5	5
5	2	2	2	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	5	4	3	3
5	5	5	3	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	1	5	5	4	5

1.406497 1.345763 1.316102 1.460734 1.829379 1.078814 1.232768 1.677684

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	5	4	4	2	2	2	126
4	5	5	4	4	4	4	146
4	4	5	5	4	2	4	143
4	3	3	3	4	5	3	156
4	5	5	3	4	4	4	138
4	5	5	5	2	5	5	158
4	4	4	5	4	5	3	154
4	5	5	4	4	4	3	127
1	5	5	4	5	5	5	167
4	4	4	4	4	4	4	136
5	5	5	5	4	4	5	167
4	2	2	2	2	3	3	116
3	4	5	3	3	3	2	127
4	4	5	3	3	3	2	130
4	4	4	4	1	2	2	120
5	3	4	4	2	2	4	129
4	3	4	3	4	4	4	135
5	4	4	4	4	4	4	144
5	2	3	2	4	3	4	140
5	5	5	5	2	2	2	149
5	4	5	3	5	4	4	146
3	4	4	4	5	5	3	149
4	4	4	3	5	5	2	135
2	4	4	3	4	4	3	135
5	5	5	5	5	5	5	166
2	4	4	5	2	2	2	137
4	4	4	5	3	3	3	135
1	2	1	3	2	4	2	78
2	2	1	2	1	2	1	59
1	2	1	2	1	1	2	58
2	1	2	1	2	1	1	67
2	2	1	2	2	2	1	67
1	2	2	2	3	3	3	80
3	3	2	2	2	3	3	90
1	1	1	2	2	2	1	68
4	5	5	4	3	3	3	137
4	4	4	4	3	3	3	128
4	4	4	5	4	4	3	146
4	4	4	3	3	3	3	120
3	3	5	5	5	5	2	138

Sambungan Lampiran No. 32. Data Hasil Analisis Reliabilitas Ujicoba Angket Motivasi Kerja

Analisis ketiga

30	31	32	33	34	35	36	Total
4	4	5	4	2	2	4	137
5	5	5	5	5	5	2	149
5	4	4	4	1	1	2	153
2	2	2	2	4	4	4	110
4	4	4	4	4	4	4	132
5	4	5	3	2	2	5	134
4	4	5	4	5	5	5	160
5	5	5	5	4	3	2	136
5	4	4	4	5	5	5	163
5	4	4	4	5	5	5	163
5	4	5	5	5	5	5	168
4	5	5	4	4	4	3	143
5	5	5	5	4	4	3	150
5	4	4	4	5	5	5	177
3	3	3	2	4	5	3	131
5	5	5	5	5	5	5	163
5	5	5	5	5	5	5	180
5	5	5	5	5	5	3	161
4	5	5	4	5	5	4	162
4	5	5	4	5	5	5	155

1.528531 1.248305 1.609887 1.223446 1.676836 1.59209 1.501695 869.0972

Lampiran Nomor 33. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No	Deskriptor	No. Item		Status Butir		
				Positif	Negatif	Valid	Drop	
1	2	3	4	5	6	7	8	
Kinerja Guru (Y)	1. Merencanakan pembelajaran	1	Mengkaji hubungan antar dalam standar kompetensi secara seksama.	1		Valid		
		2	Menelaah keterkaitan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang akan diasuh.	2		Valid		
		3	Mengembangkan indikator pencapaian materi yang terukur.	3		Valid		
		4	Merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas	4		Valid		
		5	Mengorganisasi materi ajar secara sistematis		5	Valid		
		6	Merumuskan rincian skenario pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan belajar.		6		Drop	
		7	Menetapkan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa.		7		Drop	
		8	Menetapkan penilaian dengan menggunakan berbagai teknik tes.		8	Valid		
	2. Melaksanakan pembelajaran	A. Kegiatan pendahuluan pembelajaran.						
		1	Memulai proses pembelajaran dengan tepat waktu.	9		Valid		
		2	Menyiapkan siswa untuk belajar.	10		Valid		
		3	Menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai	11		Valid		
		B. Kegiatan inti pembelajaran.						
		4	Menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa.	12		Valid		
		5	Melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa.	13		Valid		
		6	Memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran.	14		Valid		
		7	Mengaitkan materi ajar yang baru dengan materi lain yang mudah dipahami siswa.		15	Valid		
		8	Memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa.		16	Valid		
		9	Menggunakan penguatan dalam proses pembelajaran.		17	Valid		
		10	Mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa.		18	Valid		
	11	Memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung.		19	Valid			
	12	Memonitor efektivitas pembelajaran.		20	Valid			
	3. Mengelola kelas	1	Memicu kedisiplinan siswa dalam belajar.	21			Drop	
2		Mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai dengan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan.	22		Valid			
3		Mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami	23		Valid			

			siswa.				
		4	Menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa.	24		Valid	
		5	Memberikan umpan balik kepada siswa.		25		Drop
		6	Menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa.		26	Valid	
		7	Memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa interupsi kecuali untuk mengklarifikasinya.		27	Valid	
		8	Menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran tanpa mepermalukannya.		28	Valid	
		9	Memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahamannya.		29	Valid	
	4. Mengevaluasi pembelajaran	1	Menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa	30		Valid	
		2	Menggunakan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran.	31		Valid	
		3	Melakukan penilaian secara terprogram.	32		Valid	
		4	Membuat butir-butir soal berdasarkan format kisi-kisi soal yang baku .		33		Drop
		5	Membuat pedoman penskoran soal.		34	Valid	
		C	Kegiatan penutup pembelajaran.				
		1	Menindaklanjuti kegiatan proses pembelajaran.	35		Valid	
		2	Mengakhiri proses pembelajaran dengan tepat waktu.		36	Valid	
Jumlah	4	36		18	18	31	5

Lampiran Nomor 34. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	No	Deskriptor	No. Item		Status Butir	
				Positif	Negatif	Valid	Drop
1	2	3	4	5	6	7	8
Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah (X ₁)	1. Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi	1	Menyampaikan hasil penilaian kinerja guru	1		Valid	-
		2	Mendatangkan nara sumber untuk optimalisasi proses pembelajaran siswa	2		Valid	-
		3	Melakukan proses pembimbingan kepada semua guru untuk lebih mengoptimalkan pembelajaran siswa.	3		Valid	-
		4	Membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya.		4	Valid	-
		5	Mengembangkan kurikulum dengan memfasilitasi penyusunan perangkat pembelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.		5	Valid	-
		6	Memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran		6	Valid	-
	2. Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi	1	Melakukan pembinaan terhadap pertumbuhan guru berdasarkan fakta yang diperoleh dari proses pembelajaran.	7		Valid	-
		2	Mengembangkan kebersamaan melalui interaksi koligial antar sejawat sehingga situasi nyaman.	8		Valid	-
		3	Meningkatkan kemampuan mengajar untuk mengoptimalkan pembelajaran.	9		Valid	-
		4	Menumbuhkan kreativitas agar guru berkembang sesuai dengan tipe pembelajarannya masing-masing.		10	Valid	-
		5	Menganalisis faktor-faktor yang meningkatkan kualitas pembelajaran.		11	Valid	-
		6	Melakukan koordinasi semua kegiatan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.		12	Valid	-
	3. Pelaksanaan peranan dan objek supervisi	1	Mengkoordinasi tugas-tugas guru dalam menyusun program belajar-mengajar.	13		Valid	-
		2	Memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual	14		Valid	-
		3	Membantu guru menilai kurikulum yang sedang berjalan	15		Valid	-
		4	Memfasilitasi pelatihan peningkatan proses pembelajaran bagi guru di madrasah agar siswa dapat belajar lebih efektif.		16	Valid	-
		5	Menginstruksikan agar indikator pencapaian materi efektif		17	Valid	-
		6	Mengembangkan kurikulum melalui pelatihan perangkat pembelajaran.		18	Valid	-
	4. Pelaksanaan proses	1	Menetapkan program supervisi dalam rapat bersama guru.	19		Valid	-
		2	Menetapkan program supervisi administrasi dalam rapat bersama staf.	20		Valid	-

	supervisi	3	Melaksanakan pelatihan metode pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan pembelajaran.	21		Valid	-	
		4	Melengkapi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang relevan dengan peningkatan prestasi belajar siswa.		22	Valid	-	
		5	Memantau pelaksanaan proses pembelajaran.		23	Valid	-	
		6	Secara berkala memberikan konsultasi pengembangan profesional guru.		24	Valid	-	
	5. Pelaksanaan pentingya supervisi	1	Menstimulasi guru agar mengarahkan pertumbuhan belajar siswa.	25		Valid	-	
		2	Menolong guru agar berusaha berkembang dalam menjalankan tugas pokoknya.	26		Valid	-	
		3	Mendorong guru agar lebih memahami masalah belajar siswa.	27		Valid	-	
		4	Mendorong guru melaksanakan pembelajaran secara demokratis di kelas.		28	Valid	-	
		5	Menerapkan kepemimpinan yang manusiawi untuk mencapai prestasi belajar siswa yang lebih baik.		29	Valid	-	
		6	Memahami pentingnya guru dapat memastikan siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi.		30	Valid	-	
	6. Pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi	1	Memperbaiki tampilan mengajar melalui pelatihan.	31		Valid	-	
		2	Mendatangkan nara sumber yang profesional untuk membantu guru menentukan butir-butir materi pelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	32		Valid	-	
		3	Membantu guru untuk melakukan perbaikan proses belajar mengajar di kelas dengan banyak mendengarkan yang disampaikan oleh guru.	33		Valid	-	
		4	Mengembangkan kerjasama profesional guru yang mengajar mata pelajaran sama dengan membentuk kelompok guru.		34	Valid	-	
		5	Melakukan kunjungan singkat (5 – 10 menit) ke dalam kelas		35	Valid	-	
		6	Melakukan pembinaan proses penilaian pembelajaran secara musyawarah.		36	Valid	-	
	Jumlah	6	36		18	18	36	0

Lampiran Nomor 35. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Iklim Sekolah

Variabel	Indikator	No.	Deskriptor	No. Item		Status Butir	
				Positif	Negatif	Valid	Drop
1	2	3	4	5	6	7	8
Iklim Sekolah (X ₂)	1. Saling mendukung	1	Saling memperhatikan.	1		-	Drop
		2	Suasana.	2		Valid	-
		3	Kesetaraan.	3		Valid	-
		4	Dukungan.		4	Valid	-
		5	Saling membantu.		5	Valid	-
		6	Kebersamaan.		6	Valid	-
	2. Keterbukaan	1	Transparans proses penerimaan siswa.		7	Valid	-
		2	Kebebasan kerja guru.		8	Valid	-
		3	Penampilan kepemimpinan fasilitatif.		9	Valid	-
		4	Proses penetapan kebijakan.	10		Valid	-
		5	Akses informasi.	11		-	Drop
		6	Menerima kritik.	12		Valid	-
	3. Keakraban	1	Keakraban.	13		Valid	-
		2	Keintiman.	14		Valid	-
		3	Persaudaraan.	15		Valid	-
		4	Pergaulan.		16	Valid	-
		5	Koligialitas.		17	Valid	-
		6	Hubungan guru dan siswa.		18	Valid	-
	4. Keterlibatan	1	Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan.	19		Valid	-
		2	Prestasi penting untuk harga diri.	20		Valid	-
		3	Memihak pada jenis kerja yang dilakukan.	21		Valid	-
		4	Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama.		22	Valid	-
		5	Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting.		23	Valid	-
		6	Sikap terhadap pekerjaan.		24	Valid	-
5. Menghargai	1	Memberi kemudahan.	25		Valid	-	
	2	Menghargai pendapat.	26		Valid	-	

		3	Saling hormat-menghormati.	27		Valid	-
		4	Mengindahkan perangkat pembelajaran.		28	Valid	-
		5	Memuliakan tamu.		29	Valid	-
		6	Memandang penting prestasi belajar.		30	Valid	-
	6. Kesejawatan	1	Sebagai teman sejawat.	31		Valid	-
		2	Sebagai sahabat sejawat.	32		Valid	-
		3	Sebagai kawan sejawat.	33		-	Drop
		4	Sebagai orang tua		34	Valid	-
		5	Sebagai teladan.		35	Valid	-
		6	Sebagai pelajar		36	Valid	-
Jumlah	6	36		18	18	33	3

Lampiran Nomor 36. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Ketiga Angket Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	No	Deskriptor	No. Item		Status Butir	
				Positif	Negatif	Valid	Drop
1	2	3	4	5	6	7	8
Motivasi kerja (X_3)	1. Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan	1	Bekerja keras agar prestasi lebih baik.	1		Valid	-
		2	Berusaha mencapai sukses.	2		Valid	-
		3	Bersaing meraih keberhasilan.	3		Valid	-
		4	Menghindari dari upaya mengungguli prestasi orang lain (setelah dikonsultasikan dengan Promotor, taraf signifikan mendekati kriteria dan diperbaiki rumusan butir angketnya tetap digunakan sebagai alat pengumpulan data, butir nomor 4)		4	-	Drop
		5	Berusaha menghindar dari persaingan dalam mengejar prestasi.		5	-	Drop
		6	Menghindar dari tugas (butir pernyataan angket nomor 3).		6	-	Drop
	2. Ketekunan melaksanakan pekerjaan	1	Berkemaun keras.	7		Valid	-
		2	Bekerja tanpa pengawasan.	8		Valid	-
		3	Bekerja sesuai tugas.	9		Valid	-
		4	Perbaiki pekerjaan untuk tujuan yang lebih baik.		10	Valid	-
		5	Bekerja berorientasi pada tujuan.		11	Valid	-
		6	Bersemangat dalam pekerjaan.		12	Valid	-
	3. Keuletan melaksanakan pekerjaan.	1	Bekerja dengan baik.	13		Valid	-
		2	Melaksanakan kesempatan bekerja.	14		Valid	-
		3	Aktif bekerja.	15		Valid	-
		4	Keterlibatan dalam pekerjaan.		16	Valid	-
		5	Kecermatan dalam pekerjaan.		17	Valid	-
		6	Menerima tantangan pekerjaan.		18	Valid	-
	4. Menyukai pekerjaan	1	Senang terhadap pekerjaan.	19		Valid	-
		2	Bergairah dalam pekerjaan.	20		Valid	-

		3	Bersemangat dalam pekerjaan.	21		Valid	-
		4	Terdorong penyelesaian pekerjaan.	22		Valid	-
		5	Merasa bosan dengan tugas-tugas rutin.		23	Valid	-
		6	Menikmati pekerjaan.		24	Valid	-
	5. Kesungguhan melaksanakan pekerjaan.	1	Berusaha mengatasi kendala.		25	-	Drop
		2	Mengabaikan tugas-tugas.		26	Valid	-
		3	Menyelesaikan tugas dengan baik.		27	Valid	-
		4	Menetapkan tujuan yang jelas.	28		Valid	-
		5	Bertanggung jawab atas semua tindakan.	29		Valid	-
		6	Penilaian kinerja.	30		Valid	-
	6. Tanggung jawab terhadap pekerjaan	1	Datang ke sekolah tepat waktu.	31		Valid	-
		2	Hadir dalam kelas sesuai jadual.	32		Valid	-
		3	Ikut serta dalam kegiatan sekolah.	33		Valid	-
		4	Efektif bekerja tanpa pengawasan.		34	Valid	-
		5	Fokus kepada ha-hal yang berkaitan dengan pendidikan.		35	Valid	-
		6	Mengembalikan tugas-tugas belajar siswa.		36	Valid	-
Jumlah	6	36		19	17	32	4

Lampiran Nomor 37. Validasi Instrumen Penelitian dan Acc. Penelitian oleh Promotor

Lembar Validasi Instrumen Penelitian
 Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,
 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang



Oleh: Karoma, NIM: 1204381

No	Tanggal/ bulan/tahun	Konsultasi	Keterangan
1	14/06/2016	Laporan dan konsultasi hasil analisis uji coba instrumen penelitian.	<i>Aspek yang diteliti di dalam buku, dan proses 1. after penelitian</i>
2/06/2016		
3/06/2016		

Padang, 14... Juni 2016
 Promotor I/Validasi

[Signature]
 Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D.

Lampiran Nomor 38. Validasi Instrumen Penelitian dan Acc. Penelitian oleh Co - Promotor

Lembar Validasi Instrumen Penelitian
 Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,
 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang



Oleh: Karoma, NIM: 1204381

No	Tanggal/ bulan/tahun	Konsultasi	Keterangan
1	14/06/2016	Laporan dan konsultasi hasil analisis uji coba instrumen penelitian.	see penclita Alkh. L
2/06/2016		
3/06/2016		

Padang, 14/06/2016
 Promotor II / Validator

Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph. D.

Lampiran Nomor 39. Validasi Instrumen Penelitian dan Acc. Penelitian oleh Co - Promotor

Lembar Validasi Instrumen Penelitian
 Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah,
 dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Palembang



Oleh: Karoma, NIM: 1204381

NO	Tanggal/ bulan/tahun	Konsultasi	Keterangan
1	12/06/2016	Laporan dan konsultasi hasil analisis uji coba instrumen penelitian.	
2/06/2016		
3/06/2016		

Padang, 22 Juni 2016
 Promotor III/Validator

(Handwritten signature)
 Dy. Jasrial, M. Pd.

Lampiran Nomor 40. Angket Penelitian Kinerja Guru

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru (PNS) :
- Masa Kerja : tahun bulan.
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No	Aitem Pernyataan	Skala/ Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Merencanakan pembelajaran					
1	Sebelum mengajar, saya mengkaji hubungan antar konsep dalam standar kompetensi secara seksama.	STS	TS	KS	S	SS
2	Sebelum mengajar, saya menelaah keterkaitan kompetensi dasar pada mata pelajaran yang akan saya asuh.	STS	TS	KS	S	SS
3	Sebelum mengajar, saya mengembangkan indikator pencapaian materi yang terukur.	STS	TS	KS	S	SS
4	Sebelum mengajar, saya merumuskan tujuan pembelajaran secara jelas.	STS	TS	KS	S	SS
5	Menurut saya, mengorganisasi materi ajar secara sistematis, menyulitkan saya mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
6	Menurut saya, menetapkan penilaian dengan menggunakan berbagai teknik tes, hanya akan merepotkan saya mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
II	Melaksanakan pembelajaran.					
A.	Kegiatan pendahuluan pembelajaran.					
7	Saya memulai proses pembelajaran dengan tepat waktu.	STS	TS	KS	S	SS
8	Saya menyiapkan siswa untuk belajar, sebelum kegiatan pembelajaran dimulai.	STS	TS	KS	S	SS
9	Setiap akan memulai mengajar, saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai siswa.	STS	TS	KS	S	SS
B	Kegiatan inti pembelajaran.					
10	Saya menggunakan media pembelajaran yang membantu optimalisasi pemahaman siswa yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
11	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama antar siswa dengan baik.	STS	TS	KS	S	SS
12	Saya memicu keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran dengan berbagai pendekatan.	STS	TS	KS	S	SS
13	Menurut saya, mengaitkan materi ajar yang baru dengan materi lain yang mudah dipahami siswa, akan menyulitkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
14	Menurut saya, memelihara suasana belajar untuk optimalisasi kegiatan belajar siswa, akan merepotkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
15	Menurut saya, menggunakan penguatan dalam proses pembelajaran, akan menyusahkan saya.	STS	TS	KS	S	SS
16	Menurut saya, mengaplikasikan teori dalam perilaku hasil belajar yang mudah dipahami oleh siswa, mengganggu persiapan saya mengajar jam berikutnya.	STS	TS	KS	S	SS
17	Menurut saya, memantau kemajuan belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung, hanya akan	STS	TS	KS	S	SS

	menyusahkan saya.					
18	Menurut saya, memonitor efektivitas pembelajaran, bukan tugas saya.	STS	TS	KS	S	SS
III	Mengelola kelas					
19	Saya mengkondisikan pengalaman belajar siswa sesuai dengan kegiatan belajar yang akan dilaksanakan mereka di dalam kelas.	STS	TS	KS	S	SS
20	Saya mengatur intonasi suara yang santun dalam proses pembelajaran agar mudah dipahami siswa.	STS	TS	KS	S	SS
21	Saya menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa agar pemahaman mereka optimal.	STS	TS	KS	S	SS
22	Menurut saya, menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman siswa, mengurangi waktu mengajar saya.	STS	TS	KS	S	SS
23	Menurut saya, memperhatikan semua pertanyaan siswa tanpa interupsi kecuali untuk mengklarifikasinya, menambah kesibukan saya.	STS	TS	KS	S	SS
24	Menurut saya, menanggapi pertanyaan siswa sesuai tujuan pembelajaran tanpa mepermalukannya, hanya bila memungkinkan waktunya bagi saya.	STS	TS	KS	S	SS
25	Menurut saya, memperhatikan semua jawaban siswa untuk mengukur tingkat pemahamannya, tidak mungkin bagi saya.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Mengevaluasi pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
26	Saya menggunakan penilaian sebagai laporan hasil belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
27	Saya menggunakan penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran berikutnya.	STS	TS	KS	S	SS
28	Saya melakukan penilaian secara terprogram.	STS	TS	KS	S	SS
29	Menurut saya, membuat pedoman penskoran soal, jika saya perlukan.	STS	TS	KS	S	SS
C	Kegiatan penutup pembelajaran					
30	Saya menindaklanjuti kegiatan proses pembelajaran, dengan menyampaikan materi yang akan disampaikan pertemuan berikutnya.	STS	TS	KS	S	SS
31	Menurut saya, mengakhiri proses pembelajaran dengan tepat waktu, apabila pimpinan ada di madrasah.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 41. Angket Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru (PNS) :
- Masa Kerja : tahun bulan.
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Specialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No	Aitem Pernyataan	Skala/ Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Pelaksanaan makna dan tujuan supervisi					
1	Kepala Madrasah menyampaikan hasil penilaian kinerja guru setiap akhir tahun.	STS	TS	KS	S	SS
2	Kepala Madrasah mendatangkan nara sumber untuk pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran agar optimal proses pembelajaran siswa.	STS	TS	KS	S	SS
3	Kepala Madrasah melakukan proses pembimbingan kepada semua guru untuk lebih mengoptimalkan pembelajaran siswa.	STS	TS	KS	S	SS
4	Kepala Madrasah tidak memiliki waktu untuk membina guru agar mampu menggunakan pengetahuannya dalam membelajarkan siswa.	STS	TS	KS	S	SS
5	Kepala Madrasah belum mengembangkan kurikulum dengan memfasilitasi penyusunan perangkat pembelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
6	Kepala Madrasah belum memikirkan untuk memelihara hal-hal positif yang mempengaruhi proses pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
II	Pelaksanaan prinsip dan fungsi supervisi					
7	Kepala Madrasah melakukan pembinaan terhadap pertumbuhan guru berdasarkan fakta yang diperoleh dari proses pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
8	Kepala Madrasah mengembangkan kebersamaan melalui interaksi koligial antar sejawat sehingga situasi nyaman.	STS	TS	KS	S	SS
9	Kepala Madrasah meningkatkan kemampuan mengajar untuk mengoptimalkan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
10	Kepala Madrasah belum menumbuhkan kreativitas guru agar berkembang sesuai dengan tipe pembelajarannya masing-masing.	STS	TS	KS	S	SS
11	Kepala Madrasah belum pernah melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang meningkatkan kualitas pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
12	Kepala Madrasah belum optimal melakukan koordinasi semua kegiatan untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
III	Pelaksanaan peranan dan objek supervisi					
13	Kepala Madrasah mengkoordinasi tugas-tugas guru dalam menyusun program belajar-mengajar.	STS	TS	KS	S	SS
14	Kepala Madrasah memberi bantuan konsultasi masalah yang dialami guru secara individual.	STS	TS	KS	S	SS
15	Kepala Madrasah membantu guru menilai kurikulum yang sedang berjalan.	STS	TS	KS	S	SS
16	Kepala Madrasah tidak memfasilitasi pelatihan peningkatan	STS	TS	KS	S	SS

	proses pembelajaran bagi guru di luar madrasah agar pembelajaran lebih efektif.					
17	Kepala Madrasah tidak menginstruksikan agar indikator pencapaian materi efektif.	STS	TS	KS	S	SS
18	Kepala Madrasah tidak mengembangkan kurikulum melalui pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Pelaksanaan proses supervisi					
19	Kepala Madrasah menetapkan program supervisi dalam rapat bersama guru sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
20	Kepala Madrasah menetapkan program supervisi administrasi dalam rapat bersama staf setiap awal semester.	STS	TS	KS	S	SS
21	Kepala Madrasah melaksanakan program pelatihan metode pembelajaran untuk mengoptimalkan kegiatan pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
22	Kepala Madrasah belum melengkapi kebutuhan-kebutuhan madrasah yang relevan dengan peningkatan prestasi belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
23	Kepala Madrasah tidak memantau pelaksanaan proses pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
24	Kepala Madrasah secara berkala tidak memberikan konsultasi pengembangan profesional guru.	STS	TS	KS	S	SS
V	Pelaksanaan pentingnya supervisi					
25	Kepala Madrasah menstimulasi guru agar mengarahkan pertumbuhan belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
26	Kepala Madrasah menolong guru agar berusaha berkembang dalam menjalankan tugas pokoknya.	STS	TS	KS	S	SS
27	Kepala Madrasah mendorong guru agar lebih memahami masalah belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
28	Kepala Madrasah tidak mendorong guru untuk melaksanakan pembelajaran secara demokratis di kelas.	STS	TS	KS	S	SS
29	Kepala Madrasah tidak menerapkan kepemimpinan yang manusiawi untuk mencapai prestasi belajar siswa yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
30	Kepala Madrasah tidak memahami pentingnya guru dapat memastikan siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi.	STS	TS	KS	S	SS
VI	Pelaksanaan pendekatan dan teknik supervisi					
31	Kepala Madrasah memperbaiki penampilan mengajar melalui pelatihan.	STS	TS	KS	S	SS
32	Kepala Madrasah mendatangkan nara sumber yang profesional untuk membantu guru menentukan butir-butir materi pelajaran sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
33	Kepala Madrasah membantu guru untuk melakukan perbaikan proses belajar mengajar di kelas dengan banyak mendengarkan yang disampaikan oleh guru.	STS	TS	KS	S	SS
34	Kepala Madrasah tidak mengembangkan kerjasama profesional guru yang mengajar mata pelajaran sama dengan membentuk kelompok guru.	STS	TS	KS	S	SS
35	Kepala Madrasah tidak melakukan kunjungan singkat (5 – 10 menit) ke dalam kelas.	STS	TS	KS	S	SS
36	Kepala Madrasah tidak melakukan pembinaan proses penilaian pembelajaran secara musyawarah.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 42. Angket Penelitian Iklim Sekolah

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (\surd) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

- a. Nama :
- N I P :
- Tempat/Tanggal Lahir :/.....
- Pangkat/Jabatan/Golongan :
- TMT sebagai guru (PNS) :
- Masa Kerja : tahun bulan
- Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)
- Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....
- Mata pelajaran yang diampu :
- Nomor Hand Phone :
- b. Nama Sekolah/Madrasah : MAN
- Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No.	Aitem Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Saling mendukung					
1	Semua personil di madrasah ini menampilkan hubungan yang harmonis.	STS	TS	KS	S	SS
2	Pergaulan pimpinan, guru, dan staf tidak menunjukkan diri lebih satu sama lainnya.	STS	TS	KS	S	SS
3	Guru dan staf kurang kerjasama dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
4	Apabila ada diantara guru dan staf yang mengalami masalah, mereka enggan saling bantu membantu satu sama lainnya.	STS	TS	KS	S	SS
5	Hampir semua personil di madrasah ini apriori terhadap masalah-masalah yang dialami oleh personil lain.	STS	TS	KS	S	SS
II	Keterbukaan					
6	Kepala Madrasah yang berwenang sepenuhnya menentukan kelulusan tes penerimaan siswa baru.	STS	TS	KS	S	SS
7	Kepala Madrasah memberikan kebebasan kerja kepada guru untuk mengatur kerjanya sendiri dengan pengawasan yang ketat.	STS	TS	KS	S	SS
8	Kepala Madrasah belum menunjukkan kepemimpinan yang fasilitatif terhadap semua personil.	STS	TS	KS	S	SS
9	Semua keputusan yang ditetapkan di madrasah ini melibatkan guru.	STS	TS	KS	S	SS
10	Pimpinan, guru, dan staf di madrasah ini mau menerima kritik yang membangun.	STS	TS	KS	S	SS
III	Keakraban					
11	Guru menunjukkan hubungan yang akrab dalam melaksanakan tugasnya.	STS	TS	KS	S	SS
12	Di madrasah ini dalam setiap rapat terdapat suasana yang intim antara pimpinan, guru, dan staf.	STS	TS	KS	S	SS
13	Apabila ada guru atau staf yang mengalami musibah, maka guru, dan staf lain secara sukarela memberikan bantuan.	STS	TS	KS	S	SS
14	Di madrasah ini pimpinan, guru-guru, dan staf kurang menunjukkan sikap kekeluargaannya.	STS	TS	KS	S	SS
15	Diantara guru ada yang enggan menggantikan jam mengajar guru yang berhalangan hadir, walaupun pada mata pelajaran yang sama.	STS	TS	KS	S	SS
16	Apabila ada masalah yang dialami oleh siswa hingga mengganggu kegiatan belajarnya, ada guru yang merasa enggan untuk menolongnya.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Keterlibatan					
17	Semua personil di madrasah ini menunjukkan partisipasi	STS	TS	KS	S	SS

	aktif dalam pelaksanaan pekerjaannya.					
18	Guru dan staf berusaha dengan mempertaruhkan kemampuan agar hasil kerjanya lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
19	Semua personil senang hati memenuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
20	Ada diantara pimpinan, guru, dan staf yang menunjukkan pelaksanaan tugas pokoknya bukan sebagai pekerjaan yang utama.	STS	TS	KS	S	SS
21	Di madrasah ini ada diantara personal yang menunjukkan pekerjaan mereka kurang relevan dengan dirinya.	STS	TS	KS	S	SS
22	Hampir semua personal menganggap tugas-tugas pokok yang mereka laksanakan sebagai kerja rutinitas.	STS	TS	KS	S	SS
V	Menghargai					
23	Kepala Madrasah memberikan kemudahan jika ada guru yang ingin melanjutkan studinya.	STS	TS	KS	S	SS
24	Kepala Madrasah menghargai pendapat guru untuk optimalisasi pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
25	Semua personil menunjukkan perilaku yang saling hormat-menghormati.	STS	TS	KS	S	SS
26	Ada diantara guru yang belum menyelesaikan perangkat pembelajarannya sebelum hari pertama mulai belajar.	STS	TS	KS	S	SS
27	Ada diantara personal yang apriori terhadap tamu-tamu yang berkunjung ke madrasah ini.	STS	TS	KS	S	SS
28	Belum semua guru memandang penting untuk peningkatan prestasi belajar siswa.	STS	TS	KS	S	SS
VI	Kesejawatan					
29	Guru senang berbagi pengalaman dalam mengatasi masalah-masalah pembelajaran.	STS	TS	KS	S	SS
30	Guru menunjukkan tingkah laku dalam kedudukan yang setara satu sama lainnya.	STS	TS	KS	S	SS
31	Ada diantara guru yang perlu ditingkatkan perannya sebagai fasilitator.	STS	TS	KS	S	SS
32	Ada diantara guru yang menunjukkan diri belum patut dicontoh.	STS	TS	KS	S	SS
33	Ada diantara guru yang harus dioptimalkan pengetahuan dan keterampilannya.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 43. Angket Penelitian Motivasi Kerja

Pengantar

Ibuk/Bapak Guru yang mulia, angket ini hanya semata-mata untuk pengumpulan data guna mengakhiri studi, tidak ada hubungan dengan kondite Ibuk/Bapak Guru dan tidak ada hubungan dengan citra baik madrasah kita. Dengan ini, memohon bantuan Ibuk/Bapak Guru kiranya berkenan untuk mengisi identitas dan mengisi angket ini sesuai petunjuk hingga selesai, dengan memberi tanda silang (X) atau contereng (\surd) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

Demikian, besar harapan kiranya Ibuk/Bapak Guru dapat membantu untuk mengisi angket ini hingga selesai. Yang bersangkutan: Karoma, Nomor Pokok Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang 1204381. No. HP. 081274827336.

Identitas:

a. Nama :

N I P :

Tempat/Tanggal Lahir :/.....

Pangkat/Jabatan/Golongan :

TMT sebagai guru (PNS) :

Masa Kerja : tahun bulan.

Jenis Kelamin : L / P (silang atau lingkari salah satu)

Pendidikan Terakhir/Spesialisasi :/.....

Mata pelajaran yang diampu :

Nomor Hand Phone :

Nama Sekolah/Madrasah : MAN

Telp / Fax :

Petunjuk: Berilah tanda silang (X) atau contereng (√) atau melingkari () satu jawaban pada kolom skala/pilihan jawaban: STS (sangat tidak setuju skor 1), TS (tidak setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), S (setuju skor 4), SS (sangat setuju skor 5) aitem pernyataan positif atau sebaliknya untuk pernyataan negatif: SS (sangat setuju skor 1), S (setuju skor 2), KS (kurang setuju skor 3), TS (tidak setuju skor 4), STS (sangat tidak setuju skor 5).

No	Aitem Pernyataan	Skala/ Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
I	Berusaha lebih baik melaksanakan pekerjaan					
1	Saya bekerja keras agar prestasi lebih baik daripada teman-teman.	STS	TS	KS	S	SS
2	Saya berusaha mencapai sukses mengajar, agar sukses mengajar saya menjadi panutan teman-teman.	STS	TS	KS	S	SS
3	Saya berusaha menghindari dari tugas, walaupun tugas itu pekerjaan ringan.	STS	TS	KS	S	SS
4	Saya menghindari dari persaingan dalam mengungguli prestasi teman sejawat	STS	TS	KS	S	SS
II	Ketekunan melaksanakan pekerjaan					
5	Saya bekerja konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas.	STS	TS	KS	S	SS
6	Saya bekerja efektif tanpa pengawasan dari pihak manapun.					
7	Saya bekerja sesuai tugas untuk mencapai tujuan yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
8	Saya mengabaikan perbaikan dalam pekerjaan untuk tujuan yang lebih baik.	STS	TS	KS	S	SS
9	Saya abaikan bekerja berorientasi pada tujuan yang telah saya tetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
10	Saya abaikan disiplin melaksanakan pekerjaan dengan menepati waktu.	STS	TS	KS	S	SS
III	Keuletan melaksanakan pekerjaan					
11	Saya memperbaiki kesalahan kerja tanpa perintah atasan.	STS	TS	KS	S	SS
12	Saya merasa puas dengan kesempatan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
13	Saya aktif bekerja untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan.	STS	TS	KS	S	SS
14	Saya menghindari untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan sekolah, selain tugas pokok saya.	STS	TS	KS	S	SS
15	Saya menghindari pertimbangan secara rasional untuk melaksanakan pekerjaan.	STS	TS	KS	S	SS
16	Saya abaikan pertimbangan secara matang dalam menerima tantangan pekerjaan.	STS	TS	KS	S	SS
IV	Menyukai pekerjaan					
17	Saya merasa senang terhadap pekerjaan yang lebih menantang.	STS	TS	KS	S	SS
18	Saya merasa bergairah dengan tugas-tugas rutin yang saya lakukan.					
19	Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan sebaik-baiknya.	STS	TS	KS	S	SS

20	Saya terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang.	STS	TS	KS	S	SS
21	Saya merasa bosan dengan tugas-tugas rutin yang saya kerjakan.	STS	TS	KS	S	SS
22	Saya tidak menikmati tugas-tugas yang sifatnya menuntut tanggung jawab pribadi.	STS	TS	KS	S	SS
V	Kesungguhan melaksanakan pekerjaan					
23	Saya mengabaikan tugas-tugas sebelum ada yang menegur.	STS	TS	KS	S	SS
24	Saya merasa belum berusaha untuk mendapatkan cara pemecahan terbaik terhadap setiap masalah yang saya hadapi.					
25	Saya menetapkan tujuan yang jelas arah mencapainya.	STS	TS	KS	S	SS
26	Saya bertanggung jawab atas semua tindakan yang saya lakukan.	STS	TS	KS	S	SS
27	Akibat adanya penilaian kinerja, semangat kerja saya semakin tinggi.	STS	TS	KS	S	SS
VI	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	STS	TS	KS	S	SS
28	Saya datang ke sekolah tepat pada waktunya.	STS	TS	KS	S	SS
29	Saya hadir dalam kelas sesuai dengan jadwal pelajaran yang saya asuh.					
30	Saya ikut serta secara aktif dalam berbagai kegiatan sekolah.	STS	TS	KS	S	SS
31	Saya merasa belum efektif bekerja tanpa ada pengawasan dari atasan.	STS	TS	KS	S	SS
32	Saya bekerja belum fokus kepada hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan.	STS	TS	KS	S	SS
33	Saya merasa belum mengembalikan tugas-tugas belajar siswa secara rutin.	STS	TS	KS	S	SS

Lampiran Nomor 44. Surat Persetujuan Penelitian dari Promotor dan Co – Promotor



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA

Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088. Operator UNP (0751) 7051260
Homepage : www.pps.unp.ac.id , E-mail: ppsnp_padang@yahoo.co.id

SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini adalah:

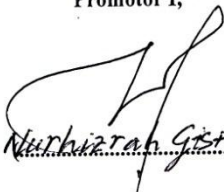
Pembimbing Disertasi mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang atas nama:

Nama : Karoma
NIM : 1204281
Program Studi : Guru Pendidikan
Konsentrasi : Teknologi Pendidikan

Pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa tersebut untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian disertasi yang bersangkutan berdasarkan proposal yang telah diperbaiki
Demikianlah surat persetujuan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Padang, 14/06/.....2016

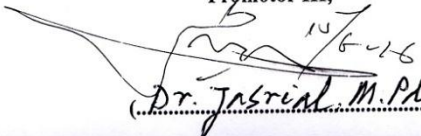
Promotor I,


Prof. Nurhidayah Gistianty, Ph.D.

Promotor II,


Prof. Drs. H. Mhd. Ansyar, Ph.D.

Promotor III,


Dr. Jasrial, M.Pd.

Lampiran Nomor 45. Surat Mohon Izin Penelitian Kepada Kepala MAN 1 Palembang



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telepon. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088. Operator UNP (0751) 7051260

Laman : www.pps.unp.ac.id , E-mail: ppsunp_padang@yahoo.co.id

Nomor : 1158/UN35.9/LT/2016
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

15 Juni 2016

Yth. Kepala MAN 1 Palembang
Palembang

Dengan hormat,

Melalui surat ini kami informasikan kepada Saudara bahwa salah seorang mahasiswa Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang namanya tertera di bawah ini:

Nama : Karoma
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan

akan melaksanakan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dalam rangka penulisan disertasi dengan judul: **"Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Palembang"**. Demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan keizinan Saudara.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur,
Wakil Direktur I

Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A
NIP 19610720 198602 1 001

*Diterima
oleh wakil kepala sekolah
Nep, 03/08/2016
Ibn Subistiyani*

Lampiran Nomor 46. Surat Mohon Izin Penelitian Kepada Kepala MAN 2 Palembang



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telepon. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088. Operator UNP (0751) 7051260

Laman : www.pps.unp.ac.id , E-mail: ppsunp_padang@yahoo.co.id

Nomor : 1158/UN35.9/LT/2016
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

15 Juni 2016

Yth. Kepala MAN 2 Palembang
Palembang

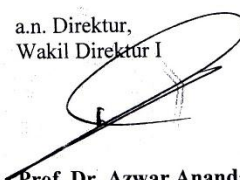
Dengan hormat,
Melalui surat ini kami informasikan kepada Saudara bahwa salah seorang mahasiswa Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang namanya tertera di bawah ini:

Nama : Karoma
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan

akan melaksanakan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dalam rangka penulisan disertasi dengan judul: *"Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Palembang"*. Demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan keizinan Saudara.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur,
Wakil Direktur I


Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A
NIP 19610720 198602 1 001

03/2016
B
Sofyan

Lampiran Nomor 47. Surat Mohon Izin Penelitian Kepada Kepala MAN 3 Palembang



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA

Jalan. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telepon. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088. Operator UNP (0751) 7051260

Laman : www.pps.unp.ac.id , E-mail: ppsunp_padang@yahoo.co.id

Nomor : 1158/UN35.9/LT/2016
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

15 Juni 2016

Yth. Kepala MAN 3 Palembang
Palembang

Dengan hormat,

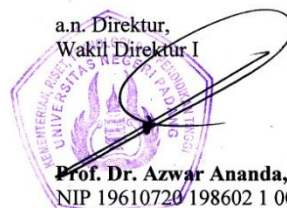
Melalui surat ini kami informasikan kepada Saudara bahwa salah seorang mahasiswa Program Doktor (S-3) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang namanya tertera di bawah ini:

Nama : Karoma
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Orientasi : Teknologi Pendidikan

akan melaksanakan penelitian di instansi yang Saudara pimpin dalam rangka penulisan disertasi dengan judul: **"Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Palembang"**. Demi kelancaran kegiatan tersebut kami mengharapkan bantuan dan keizinan Saudara.

Demikianlah kami sampaikan, atas kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur,
Wakil Direktur I



Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A
NIP 196107201986021001

Kopi yg dikirimkan
Kepada MAN 3 PL
Asli dikembalikan
Kg 04/08/2016

Lampiran Nomor 48. Waktu Pengumpulan Data Kuantitatif Melalui Angket pada Guru MAN 1, 2, 3 Palembang

No	Tempat	Hari dan Tanggal		Kegiatan
		Hari	Tanggal/bulan/tahun	
1	MAN 1 Palembang	Rabu	03 Agustus 2016	(1). Mengisi buku tamu; (2) Menyampaikan surat izin penelitian kepada Kepala Tata Usaha MAN 1 Palembang; (3) Menemui Kepala MAN 1; (4) Menemui Wakil Kepala MAN 1 Bidang Kurikulum .
	Ruang Guru MAN 1 Palembang	Rabu	10 Agustus 2016	(1). Menjelaskan prosedur pengisian angket kepada 22 guru MAN 1 yang ditetapkan sebagai sampel penelitian; (2) Menyebarkan angket untuk diisi oleh 12 guru MAN 1; (3) Menarik angket dari 12 guru MAN 1 sampel penelitian.
	Ruang Guru MAN 1 Palembang	Kamis	11 Agustus 2016	(1). Menyebarkan angket untuk diisi oleh 10 guru MAN 1 sampel penelitian; (2) Menarik angket dari 10 guru MAN 1 sampel penelitian.
2	MAN 2 Palembang	Rabu	03 Agustus 2016	(1). Mengisi buku tamu; (3) Menyampaikan surat izin penelitian kepada Kepala Tata Usaha MAN 2 Palembang; (4). Menemui Kepala MAN 2. (4). Menemui Wakil Kepala MAN 2 Bidang Kurikulum.
	Ruang Guru MAN 2 Palembang	Jum'at	05 Agustus 2016	(1). Menjelaskan prosedur pengisian angket kepada 22 guru MAN 2 yang ditetapkan sebagai sampel penelitian; (2) Menyebarkan angket untuk 10 guru MAN 2 sampel penelitian; (3) Menarik angket dari 10 guru MAN 2 sampel penelitian.
	Ruang Guru MAN 2 Palembang	Sabtu	06 Agustus 2016	(1). Menyebarkan angket untuk diisi oleh 12 guru MAN 2 sampel penelitian; (2) Menarik angket dari 12 guru MAN 2 sampel penelitian. (3) Observasi
3	MAN 3 Palembang	Kamis	04 Agustus 2016	(1). Mengisi buku tamu; (2). Menyampaikan surat izin penelitian kepada Kepala Tata Usaha MAN 3 Palembang; (3) Menemui Kepala MAN 3; (4) Menemui Wakil Kepala MAN 3 Bidang Kurikulum.
	Ruang Guru MAN 3 Palembang	Senin	08 Agustus 2016	(1). Menjelaskan prosedur pengisian angket kepada 23 guru MAN 3 yang ditetapkan sebagai sampel penelitian; (2) Menyebarkan angket untuk 10 guru MAN 3 sampel penelitian; (3) Menarik angket dari 10 guru MAN 3 sampel penelitian.
	Ruang Guru MAN 3 Palembang	Selasa	09 Agustus 2016	(1). Menyebarkan angket untuk diisi oleh 13 guru MAN 3 sampel penelitian; (2) Menarik angket dari 13 guru MAN 3 sampel penelitian.

Lampiran 49. Data Hasil Angket Kinerja Guru

Responden/Nomor Butir Angket

	1	2	3	4	5	6	7
01. Mirwa	5	5	5	5	5	5	5
02. Ertiya	3	3	3	4	3	3	3
03. Rihlai	5	4	5	5	4	4	4
04. Lilis	3	3	3	3	3	3	3
05. Nurle	4	4	3	4	3	3	5
06. Ripki	3	4	4	3	4	4	4
07. Zawa	4	4	5	5	5	5	5
08. Swar	4	5	4	4	4	4	4
09. Sulis	5	4	4	4	4	5	5
10. Nurul	4	4	4	4	3	3	4
11. Susi	5	5	5	5	5	5	4
12. Nyima	4	4	4	4	3	3	4
13. Misno	4	4	3	3	5	5	4
14. Desi N	4	4	3	3	4	5	4
15. Syafi	3	3	3	3	3	3	4
16. Kemas	4	4	4	4	5	5	4
17. Taufiq	4	4	4	4	3	3	5
18. Zainal	4	4	4	4	4	4	4
19. Anna	3	3	3	3	3	3	3
20. Ahma	4	3	5	5	5	5	5
21. Ustadz	4	4	4	4	4	4	3
22. Suhai	5	4	5	4	4	5	5
23. Ratna	4	4	4	4	4	4	4
24. Nora	5	4	5	4	4	4	5
25. Risna	4	4	4	4	4	5	4
26. Rizal	4	4	4	4	4	5	4
27. Amri	5	5	5	5	4	5	5
28. Masna	5	5	5	5	4	5	5
29. Agus	4	3	4	3	4	3	4
30. Nelly	4	5	4	4	4	4	4
31. Apri	4	4	4	4	4	5	4
32. Rohai	4	4	4	4	4	4	4
33. Sri	5	5	5	5	5	4	4
34. Rose	4	4	4	4	4	4	4
35. Titin	5	5	5	5	5	5	5
36. Lisma	5	5	5	5	4	5	5
37. Sururi	4	4	4	4	4	4	4
38. Roswi	4	4	4	5	4	4	5
39. Ely	5	4	4	4	4	4	4
40. Bahar	4	4	4	4	4	4	4

41. Aida	4	4	4	4	4	4	4
42. Desi	3	4	3	4	3	3	3
43. Muhd.	5	5	5	5	5	4	4
44. Herna	4	4	5	5	5	5	4
45. Fitrah	5	5	5	5	5	5	4
46. Rahma	3	3	4	4	5	5	4
47. Sri Rah	5	5	5	5	3	5	4
48. Naila	3	4	5	5	4	4	5
49. Mursa	4	4	4	4	3	5	5
50. Erna	4	4	5	4	5	4	5
51. Rina	4	4	5	5	5	5	4
52. Kgs.A	3	3	3	3	3	3	3
53. Amriz	4	4	4	4	5	5	5
54. Untu	4	4	4	4	5	5	5
55.							
Marwa	5	5	5	4	3	4	4
56. Sri Wa	3	4	4	4	4	4	4
57. Novir	4	3	3	4	5	5	4
58. Hairo	4	4	5	4	2	2	3
59. Subro	3	3	4	4	1	5	4
60. Raiha	4	4	4	4	4	4	4
Jumlah	245	243	251	249	239	253	251
Rata-rata	4.083333	4.05	4.183333	4.15	3.983333	4.216667	4.183333
%TK	81.67	81	83.67	83	79.67	84.33	83.67
IS	Sangat kuat	Sangat kuat	Sangat kuat	Sangat kuat	Kuat	Sangat kuat	Sangat kuat

TK: Tingkat ketercapaian

IS: Interpretasi skor

Sambungan lampiran 49. Data Hasil Angket Kinerja Guru

Responden/Nomor Butir Angket

8	9	10	11	12	13	14	15
5	5	5	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4
3	4	5	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	3	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5
3	5	4	4	5	5	4	4
3	5	5	5	4	3	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	4	2	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	3	3
3	5	4	5	5	2	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	3	5	4	4
3	5	4	5	5	4	4	4
3	5	4	5	5	1	1	5
3	4	3	3	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	4	3
3	4	4	5	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4
3	5	5	5	5	4	4	4
3	5	4	5	5	1	1	2
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	4	5	3

5	4	5	4	5	4	5	4
5	4	4	4	5	5	5	4
3	4	3	3	3	3	4	4
3	4	5	4	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	5	5
3	4	2	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	5	4	4	5
3	4	5	5	5	5	4	4
3	5	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	5	4	5	5
3	3	4	4	4	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	2
3	3	5	3	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	5	3	4	5	5
188	242	244	245	251	235	244	241
3,13	4.03	4.066667	4.083333	4.183333	3.916667	4.066667	4.016667
62,67	80.67	81.33	81.67	83.67	78.33	81.33	80.33
Sangat kuat	Kuat	Sangat kuat	Sangat kuat	Sangat kuat	Kuat	Sangat kuat	Kuat

Sambungan lampiran 49. Data Hasil Angket Kinerja Guru

Responden/Nomor Butir Angket

16	17	18	19	20	21	22	23
4	3	3	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	3	4
4	3	2	3	4	3	2	2
5	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	4	5	4
3	3	3	4	3	3	3	3
2	3	3	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3
5	3	3	4	5	4	3	3
4	3	3	3	3	3	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	4	4	3	3
2	2	2	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4

Sambungan lampiran 49. Data Hasil Angket Kinerja Guru

Responden/Nomor Butir Angket							
24	25	26	27	28	29	30	31
5	5	4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	2	3
5	3	3	4	4	4	3	3
5	4	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
5	4	5	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	4	3
5	4	3	3	3	3	3	3
5	2	4	3	3	3	4	3
5	5	5	3	3	3	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	4	4
5	4	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	4	4	3
5	3	4	3	4	3	4	4
5	3	3	4	4	1	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3	3
5	3	4	4	4	3	4	4
5	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	2
5	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	3
5	3	3	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3
5	3	4	4	4	4	3	3
5	5	4	5	4	4	4	5
5	3	3	3	4	3	3	4
5	4	4	3	4	4	5	4

Sambungan lampiran 49. Data Hasil Angket Kinerja Guru

Total

128

101

121

104

122

117

135

116

129

124

124

109

125

128

106

116

115

113

97

140

103

119

118

136

118

115

126

123

105

123

122

122

131

116

121

117

129

118

132

127

115
128
121
123
126
128
127
129
126
126
131
108
131
127
130
133
106
122
104
127
7259
120.98
78.05
Kuat

Lampiran 50. Data Hasil Angket Pelaksanaan Supervisi oleh KASEK

Responden/Nomor Butir Angket

	1	2	3	4	5	6	7
01. Mirwa	4	4	4	3	3	3	5
02. Ertiya	2	2	2	3	2	3	2
03. Rihlai	4	4	3	4	4	4	3
04. Lilis	3	3	3	3	2	3	3
05. Nurle	4	4	4	3	4	4	4
06. Ripki	3	3	3	2	3	3	3
07. Zawa	4	4	4	4	4	4	4
08. Swar	3	3	3	3	3	3	3
09. Sulis	4	4	3	4	4	4	4
10. Nurul	3	3	3	3	3	3	3
11. Susi	4	5	4	5	4	5	3
12. Nyimas	3	3	3	3	3	3	3
13. Misno	4	4	3	4	4	3	2
14. Desi N	4	4	4	4	4	4	3
15. Syafi	3	3	3	3	3	3	3
16. Kemas	4	3	3	3	3	3	3
17. Taufiq	3	3	3	3	2	3	3
18. Zainal	3	3	3	3	3	3	3
19. Anna	2	3	2	3	2	3	2
20. Ahmad	4	5	4	4	5	4	3
21. Ustadz	3	3	3	3	3	3	3
22. Suhai	3	3	3	3	3	3	3
23. Ratna	3	3	3	2	2	3	3
24. Nora	3	3	4	4	4	4	4
25. Risna	3	3	3	3	3	3	3
26. Rizal	3	3	3	3	3	3	3
27. Amri	3	3	3	3	3	3	3
28. Masna	3	3	3	3	3	3	3
29. Agus	3	3	3	3	3	3	3
30. Nelly	3	3	4	3	4	3	4
31. Apri	3	3	3	3	3	3	3
32. Rohai	4	3	3	3	3	3	3
33. Sri	3	3	3	4	4	4	3
34. Rose	3	3	3	3	4	2	4
35. Titin	3	4	3	4	3	4	3
36. Lisma	3	3	3	3	3	3	3
37. Sururi	3	4	3	4	3	4	3
38. Roswi	3	3	3	3	3	3	3
39. Ely	3	4	3	4	3	3	3
40. Bahar	3	3	3	3	3	3	4
41. Aida	3	4	3	4	3	4	3

42. Desi	3	3	3	3	3	3	3
43. Muhd.	3	3	3	4	4	4	3
44. Herna	3	4	3	2	4	4	4
45. Fitrah	3	4	3	4	3	3	3
46. Rahma	4	4	3	3	4	4	3
47. Sri Rah	3	4	3	3	4	4	3
48. Naila	3	4	4	3	4	4	4
49. Mursa	4	3	4	3	4	3	3
50. Erna	3	3	3	3	5	3	3
51. Rina	4	3	3	4	4	4	3
52. Kgs.A	3	3	3	3	3	3	3
53. Amriz	3	4	3	4	4	3	3
54. Untu	4	3	3	3	3	4	3
55. Marwa	3	4	3	4	3	3	4
56. Sri Wa	3	4	3	2	3	3	4
57. Novir	3	3	3	3	3	3	3
58. Hairo	3	3	3	3	3	3	3
59. Subro	2	3	3	3	3	3	3
60. Roiha	3	4	4	4	4	4	4
Jumlah	192	203	189	196	199	200	191
Rata-rata	3.2	3.383333	3.15	3.266667	3.316667	3.333333	3.183333
%TK	64	67.67	63	65.33	66.33	66.67	63.67
IS	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat

TK: Tingkat ketercapaian

IS: Interpretasi skor

Sambungan lampiran 50. Data Hasil Angket Pelaksanaan Supervisi oleh KASEK

Responden/Nomor Butir Angket							
16	17	18	19	20	21	22	23
3	3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4	4	3
4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	2	4
3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	5	5	5
3	3	4	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3
4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	3	3	3	3
3	2	2	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	3	4	3	4
2	2	2	5	5	5	2	2
5	5	5	4	4	4	5	4
3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	4	4
2	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	3	4
3	3	3	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	3

Sambungan lampiran 50. Data Hasil Angket Pelaksanaan Supervisi oleh KASEK

Responden/Nomor Butir Angket	25	26	27	28	29	30	31
24	25	26	27	28	29	30	31
3	3	4	4	4	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	5	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	5	4
3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	5	5	5
3	2	3	2	3	2	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	5	4
4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4

Sambungan lampiran 50. Data Hasil Angket Pelaksanaan Supervisi oleh KASEK

Responden/Nomor Butir Angket					Total
32	33	34	35	36	
3	4	3	4	4	128
4	4	3	3	3	101
3	3	4	4	3	121
3	3	3	3	3	105
3	3	3	3	3	123
4	4	3	4	3	118
3	4	3	4	3	136
4	3	3	5	3	120
4	4	4	4	4	129
4	4	4	3	4	123
3	3	3	3	3	125
3	3	3	3	3	108
3	4	4	4	4	124
3	3	4	3	3	131
3	3	3	2	3	106
3	3	3	3	3	116
3	3	3	3	3	115
3	3	3	3	3	113
3	3	3	3	3	96
3	5	4	4	4	143
2	3	3	3	3	103
3	4	3	4	4	118
4	4	4	3	4	117
4	3	4	3	4	138
4	4	4	4	4	119
4	3	4	3	4	114
4	4	4	4	4	122
4	4	4	4	3	123
3	4	3	3	3	103
4	4	4	4	4	124
4	4	5	4	5	123
4	4	4	4	4	126
4	4	4	4	4	132
4	3	4	2	4	115
3	4	3	4	3	120
4	3	4	3	3	117
3	3	3	3	4	130
4	4	3	4	4	119
3	3	4	4	3	133
3	4	3	4	4	126

3	3	3	3	3	114
4	4	4	4	3	129
3	4	3	4	4	120
3	4	3	4	4	124
4	4	3	3	3	126
3	3	4	4	4	128
4	4	4	4	4	127
4	3	4	3	4	128
3	3	3	3	3	125
3	3	4	3	4	125
3	3	5	4	3	132
3	3	3	3	3	106
4	4	4	4	4	132
3	3	3	3	3	127
3	4	3	4	4	127
4	3	4	4	4	132
3	3	3	3	3	105
4	4	5	4	4	123
3	3	3	3	3	103
4	3	4	3	4	127
205	210	212	209	211	7263
3.416667	3.5	3.533333	3.483333	3.516667	121.05
68.33	70	70.67	66.67	70.33	67.25
Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat

Lampiran 51. Data Hasil Angket Iklim Sekolah

Responden/Nomor Butir Angket

	1	2	3	4	5	6	7
01. Mirw	4	4	4	4	4	4	4
02. Ertiya	3	4	3	3	2	3	3
03. Rihlai	4	3	3	3	3	4	4
04. Lilis	3	3	3	3	3	3	4
05. Nurle	3	3	4	3	4	4	4
06. Ripki	4	3	4	3	3	3	3
07. Zawa	5	5	3	4	3	4	4
08. Swar	3	3	3	3	4	3	3
09. Sulis	5	5	1	4	3	3	3
10. Nuru	5	5	3	3	3	3	5
11. Susi	4	4	3	3	4	3	4
12. Nyim	3	4	4	3	3	4	3
13. Misn	4	4	4	4	4	4	4
14. Desi	4	4	4	4	3	4	4
15. Syafi	4	4	4	3	4	3	3
16. Kem	3	3	3	3	3	3	3
17. Tauf	4	4	4	4	4	4	4
18. Zain	4	4	3	3	3	3	3
19. Anna	3	2	3	2	3	2	3
20. Ahm	4	4	4	4	4	4	4
21. Usta	3	3	3	3	3	3	3
22. Suhai	4	4	4	4	4	3	3
23. Ratna	3	3	3	4	4	3	3
24. Nora	5	4	4	5	4	5	4
25. Risna	4	3	4	3	4	3	3
26. Rizal	3	3	3	3	3	3	3
27. Amri	4	4	4	4	4	3	3
28. Masn	4	4	4	4	4	3	3
29. Agus	3	3	3	3	3	3	3
30. Nelly	5	4	4	3	4	3	5
31. Apri	4	4	4	4	4	3	3
32. Roha	4	4	4	4	4	4	4
33. Sri	4	4	5	4	5	3	3
34. Rose	3	4	4	4	4	4	4
35. Titin	4	3	4	3	4	3	3
36. Lism	4	3	4	4	4	4	4
37. Suru	4	4	4	4	4	4	4
38. Rosw	4	4	4	4	4	4	3
39. Ely	4	4	4	4	4	4	4
40. Bahar	5	5	5	5	5	3	3
41. Aida	4	4	3	4	3	4	3

42. Desi	5	5	4	1	1	4	5
43. Muh	4	3	4	4	4	3	4
44. Hern	4	4	3	4	3	3	4
45. Fitrah	4	4	3	4	4	4	4
46. Rahm	4	3	5	3	5	3	5
47. Sri Ra	4	4	4	3	3	3	3
48. Naila	5	4	4	5	5	4	3
49. Murs	4	4	5	5	2	5	5
50. Erna	4	3	4	3	4	4	3
51. Rina	5	4	3	4	3	4	5
52. Kgs.A	3	3	3	3	3	3	2
53. Amriz	4	4	5	5	4	4	4
54. Untu	4	4	5	5	4	3	3
55. Mar	3	3	4	4	4	4	4
56. Sr W	4	4	3	4	4	3	4
57. Novir	4	3	3	3	3	3	3
58. Hairo	5	4	4	4	3	5	4
59. Subro	3	3	3	3	3	3	3
60. Roiha	4	4	4	4	4	4	4
Jumlah	235	223	221	217	215	209	215
Rata-rata	3.916667	3.716667	3.683333	3.616667	3.583333	3.483333	3.583333
% TK	78.33	74.33	73.67	72.33	71.67	69.67	71.67
IS	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat

TK: Tingkat ketercapaian

IS: Interpretasi skor

Sambungan lampiran 51. Data Hasil Angket Iklim Sekolah

Responden/Nomor Butir Angket

8	9	10	11	12	13	14	15
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3
4	4	5	4	4	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	5	3	3
3	4	4	5	3	4	4	3
4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	5	4
4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	3
3	2	3	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	1	3
4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	5	4	5	4	3
4	4	3	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4

Sambungan lampiran 51. Data Hasil Angket Iklim Sekolah

Responden/Nomor Butir Angket

16	17	18	19	20	21	22	23
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	2	4
4	4	5	4	3	5	3	5
3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4	5
4	3	3	3	4	4	5	5
5	5	4	5	1	3	2	5
4	4	4	4	3	3	3	5
4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	3	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	4	3	5
5	5	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	1	4
3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4
5	4	5	4	4	4	1	4
3	4	4	4	4	3	3	3
5	3	5	5	4	4	1	5
3	4	3	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	3	4	3	4

4	4	4	5	3	4	3	4
4	4	3	4	4	4	1	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	5	3	5
3	4	4	4	3	4	4	3
3	3	4	4	5	5	2	4
3	4	3	4	5	4	5	3
5	4	4	4	3	3	3	4
3	3	4	3	4	3	4	3
5	4	5	3	4	4	3	4
5	4	5	4	3	3	3	4
5	5	4	4	5	5	3	4
3	4	5	5	5	4	3	5
2	4	4	5	2	2	2	4
3	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	5
4	5	4	4	3	4	2	4
217	226	226	228	210	220	179	238
3.616667	3.766667	3.766667	3.8	3.5	3.666667	2.983333	3.966667
72.33	75.33	75.33	76	70	73.33	59.67	79.33
Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Kuat	Cukup	Kuat

Sambungan lampiran 51. Data Hasil Angket Iklim Sekolah

Responden/Nomor Butir Angket

24	25	26	27	28	29	30	31
3	4	4	4	3	4	3	3
4	4	3	2	4	4	4	2
4	5	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	3	3	4	4	3
5	5	3	4	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	2
3	4	3	3	4	3	3	3
3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	3
5	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	5	4	4	4
5	5	3	5	5	4	4	2
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	3	4	5	3
4	4	4	3	4	4	4	2
4	4	3	4	4	3	4	1
4	4	3	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	3	4	4	4	4	2
3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	3	5	4	5	4	5
4	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	3

Sambungan lampiran 51. Data Hasil Angket Iklim Sekolah

	Res/Nobut. Total	Total
32	33	
3	4	127
4	3	105
4	3	123
3	3	103
3	4	122
4	3	118
4	3	136
4	4	118
3	3	130
3	3	126
4	3	125
3	4	108
4	4	124
4	3	126
3	3	105
4	4	115
3	4	113
3	3	112
3	3	94
4	5	139
4	4	102
3	3	118
4	5	117
5	4	135
2	2	116
4	4	115
4	4	129
2	2	125
4	4	102
3	3	122
2	2	121
4	2	121
3	3	130
3	3	116
2	3	120
4	4	118
4	5	128
4	3	116
4	5	131

2	3	127
3	3	115
4	4	127
4	2	120
4	3	123
3	4	125
5	4	127
3	3	126
4	4	128
4	3	126
4	5	126
3	3	130
4	4	107
3	4	130
3	3	126
5	3	129
3	4	132
4	2	106
3	3	122
3	3	103
3	2	126
209	203	7232
3.483333	3.383333	120.5333
69.67	67.67	73.05
Kuat	Kuat	Kuat

Lampiran 52. Data Hasil Angket Motivasi Kerja

Responden/Nomor Butir Angket

	1	2	3	4	5	6	7
01. Mirwa	4	4	4	4	4	4	4
02. Ertiya	3	3	3	3	3	4	3
03. Rihlai	3	3	4	2	4	4	4
04. Lilis	3	3	3	3	3	3	3
05. Nurle	3	3	3	3	3	3	3
06. Ripki	3	2	2	2	4	3	4
07. Zawa	4	4	5	1	5	5	5
08. Swar	3	3	4	3	3	3	3
09. Sulis	3	4	4	3	4	4	4
10. Nurul	4	4	4	3	2	2	4
11. Susi	3	3	5	2	4	4	3
12. Nyimas	2	2	3	4	1	1	2
13. Misno	4	4	4	3	4	3	4
14. Desi N	3	3	5	2	4	5	4
15. Syafi	3	3	3	2	3	3	4
16. Kemas	3	4	3	3	4	4	4
17. Taufiq	3	3	4	3	3	3	3
18. Zainal	4	4	4	3	3	4	3
19. Anna	3	3	2	1	3	3	3
20. Ahmad	4	4	5	4	5	5	5
21. Ustadz	3	3	3	2	3	3	3
22. Suhai	4	4	5	5	5	5	5
23. Ratna	5	5	5	1	5	5	5
24. Nora	5	5	5	4	4	4	4
25. Risna	3	3	4	1	3	4	4
26. Rizal	4	4	4	4	4	3	4
27. Amri	3	2	3	2	4	4	4
28. Masna	3	3	4	4	4	4	4
29. Agus	3	3	3	3	3	3	3
30. Nelly	4	4	4	3	4	3	4
31. Apri	3	3	4	1	4	4	4
32. Rohai	4	4	4	1	4	4	4
33. Sri	2	2	5	1	5	5	5
34. Rose	2	5	5	4	4	4	4
35. Titin	2	2	5	2	3	4	4
36. Lisma	2	2	3	2	4	4	4
37. Sururi	4	4	5	3	4	4	4
38. Roswi	3	3	3	3	3	3	3
39. Ely	4	4	4	3	4	3	3
40. Bahar	4	4	5	2	4	4	4

41. Aida	4	4	4	4	3	3	3
42. Desi	5	5	3	3	5	4	5
43. Muhd.	3	3	4	4	4	4	4
44. Herna	4	5	1	3	5	4	4
45. Fitrah	4	4	4	4	4	4	4
46. Rahma	4	3	4	2	4	4	4
47. Sri Rah	4	4	4	2	4	4	4
48. Naila	4	4	5	2	5	4	5
49. Mursa	4	4	5	2	5	4	4
50. Erna	5	5	3	4	3	3	3
51. Rina	4	4	3	3	3	3	3
52. Kgs.A	3	3	3	3	3	3	3
53. Amriz	3	3	3	4	4	4	4
54. Untu	4	4	3	3	4	4	4
55. Marwa	4	4	5	2	5	4	4
56. Sri Wa	4	3	4	3	3	4	4
57. Novir	3	3	4	4	4	3	3
58. Hairo	4	4	4	2	4	4	4
59. Subro	3	3	3	3	3	3	3
60. Roiha	5	4	5	3	5	4	5
Jumlah	210	211	231	165	227	221	228
Rata-rata	3.5	3.516667	3.85	2.75	3.783333	3.683333	3.8
% TK	70	70.33	77	55	75.67	73.67	76
IS	Kuat	Kuat	Kuat	Cukup	Kuat	Kuat	Kuat

TK: Tingkat ketercapaian

IS: Interpretasi skor

Sambungan lampiran 52. Data Hasil Angket Motivasi Kerja

Responden/Nomor Butir Angket

8	9	10	11	12	13	14	15
4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3
4	2	5	3	4	3	5	4
3	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	4	4	3	5
4	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	1	1	3	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5
5	4	5	5	4	4	5	4
3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	3	3	3	3	3
4	3	2	3	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3
5	4	4	3	3	3	3	3
1	1	1	4	4	5	2	5
2	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	5	5	5	5	3
4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	3
4	4	4	3	3	3	2	3
5	4	4	5	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4

Sambungan lampiran 52. Data Hasil Angket Motivasi Kerja

Responden/Nomor Butir Angket

16	17	18	19	20	21	22	23
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	4	3	5
3	3	2	2	3	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	3	3	5	5	3
4	2	3	4	2	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	3	2	4	4	4
4	2	3	4	2	4	5	4
3	3	3	3	4	3	3	3
1	4	3	4	4	2	3	3
1	4	4	4	4	2	3	3
3	2	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3
1	5	5	5	4	5	5	2
4	3	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3
3	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	4	3
3	3	3	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	3	4	3	3	3

Sambungan lampiran 52. Data Hasil Angket Motivasi Kerja

	Res/No.	Total
32	33	
3	4	127
3	3	96
4	4	118
3	3	98
4	4	121
4	4	114
4	4	135
3	3	112
5	5	126
4	4	121
5	3	121
3	4	105
4	3	122
4	3	125
3	4	102
3	3	112
3	3	111
4	4	109
3	3	95
4	5	138
3	3	98
3	3	115
1	2	114
4	4	134
3	3	114
3	3	111
2	2	119
1	1	120
4	4	100
3	3	120
4	3	119
3	3	118
4	4	128
3	3	112
4	4	117
3	3	113
4	4	126
4	5	114
5	4	129

3	3	124
3	3	111
3	3	125
4	3	117
2	4	120
4	4	123
4	4	125
3	3	124
5	5	126
3	3	123
4	3	123
4	5	128
4	3	102
4	5	128
3	3	124
3	3	127
5	5	130
3	3	101
4	3	120
3	3	99
4	3	124
209	208	7053
3.483333	3.466667	117.55
69.67	69.33	71,24
Kuat	Kuat	Kuat

Lampiran Nomor 53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN 1 Palembang

Hari/ Tanggal	No.	Nama Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan	Tempat	Keterangan
Selasa, 08.11.2016	1	Buchari, S. Ag	Kepala Madrasah	Mohon izin penelitian lanjutan.	Ruang Kepala Madrasah (Kamad)	Bukan sampel penelitian
	2	Dra. Sulistiani, MM	Waka Kurikulum	Pengumpulan data dokumen	Ruang Guru	Sampel penelitian
	3	Rifki, S. Ag., M. Si	Waka Kesiswaan	Pengumpulan data dokumen	Ruang Guru	Sampel penelitian
	4	Syafi'i, S. Pd.	Waka Saprass	Pengumpulan data dokumen	Ruang guru	Smpel penelitian
Rabu, 09.11.2016	5	Kms. AR. Panji, M.S	Waka Humas	Pengumpulan data dokumen	Ruang duru	Bukan sampel penelitian
	6	Nurbani, S. Sos	Kepala Urusan Tata Usha	Pengumpulan data dokumen	Ruang Ka. TU	Bukan sampel penelitian
	7	Murtini, S. Pd.	Kepala Peprustakaan	Pengumpulan data dokumen	Ruang perpustakaan	Bukan sampel penelitian
	8	Widianingsih, S. Psi.	Koordinator BK	Pengumpulan data dokumen	Ruang perpustakaan	Bukan sampel penelitian
Daftar Nama Guru/Responden Pengumpulan Data Kualitatif Melalui Wawancara di MAN 1 Palembang						
Hari/ Tanggal	No.	Nama Guru/Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan Pengumpulan Data Kualitatif	Tempat	Keterangan
Kamis, 10.11.2016	1	Dra. Sulistiani, MM	Waka Kurikulum	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	2	Syafi'I, S. Pd.	Waka Kurikulum	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	3	Dra. Hj. Nurlela Apriani	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	4	Dra. Mirwani	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian

Sambungan Lampiran Nomor 53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN 1 Palembang

Daftar Nama Guru/Responden Pengumpulan Data Kualitatif Melalui Wawancara di MAN 1 Palembang						
Hari/Tanggal	No.	Nama Guru/Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan	Tempat	Keterangan
Jum'at, 11.11.2016	5	Drs. Zawawi	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	6	Anna Apriana, S. Pd.	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	7	Misrnoraliawati, S.Pd.	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	8	Desi Nurulita, S. Pd.	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
Sabtu, 12.11.2016	9	Nurbaini, S. Sos.	Kepala Urusan Tata Usaha	Wawancara	Ruang Ka. TU	Bukan sampel penelitian
	10	Yani Bahar, S. Pd.		Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	11	Murtini, S. Pd.	Kepala Perpustakaan	Wawancara	Ruang perpustakaan	Bukan sampel penelitian
	12	Widianingsih, S. Psi.	Koordinator BK	Wawancara	Ruang BK	Bukan sampel penelitian
	13	Drs.H.Muridini Taim, M. Pd. I	Pengawas	Wawancara	Rumah yang bersangkutan	Bukan sampel penelitian
Daftar Nama Responden Pengamatan Tampilan Mengajar pada MAN 1 Palembang						
Hari/Tanggal	NO	Nama Responden	Mata Pelajaran	Kegiatan Prngumpulan Data Kualitatif	Tempat	Keterangan
Sseni, 14.11.2016	1	Dra. Susilawati	Matematika	Pengamatan tampilan mengajar	Kelas	Sampel penelitian
	2	Fathiah, S. Pd. I	Fiqh	Pengamatan tampilan mengajar	Kelas	Bukan sampel penelitian
Kegiatan Observasi pada MAN 1 Palembang						
Hari/Tanggal	No	Kegiatan				
Tanggal, 06.12.2016	1	Observasi (yang dimulai sejak penelitian kuantitatif)				
Tanggal 07.12.2016,	2	Observasi (yang dimulai sejak penelitian kuantitatif)				
Cros Chek Data pada MAN 1 Palembang						
Rabu, 04.01.2017	1	Penyampaian data hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi pada responden penelitian.				
Kamis, 12.01.2017	2	Penarikan data hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi. dari responden di kantor madrasah dan di rumah pengawas.				

Sambungan Lampiran Nomor 53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN 2 Palembang

Hari/ Tanggal	No.	Nama Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan	Tempat	Keterangan
Sabtu, 17.12.2016	1	Feri Irawadi, S. Ag.	Kepala Madrasah	Mohon izin penelitian lanjutan.	Ruang Kamad	Bukan sampel penelitian
	2	Agus Wiyana, M. Pd	Waka Kurikulum	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Sampel penelitian
	3	Emil Salim, S. Ag	Waka Kesiswaan	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Sampel penelitian
	4	Nelly Efrina, M. Pd.	Waka Humas dan Litbang	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Smpel penelitian
Senin, 19.12.2016	5	H. Sofyan, S. Pd. M. Si.	Kepala Urusan Tata Usha	Pengumpulan data dokumen	Ruang Ka. TU	Bukan sampel penelitian
	6	Elly Malleni, S. Pd.	Kepala Perpustakaan	Pengumpulan data dokumen	Ruang perpustakaan	Bukan sampel penelitian
	7	Hadiyanti, S. Pd.	Koordinator BK	Pengumpulan data dokumen	Ruang perpustakaan	Bukan sampel penelitian
Daftar Nama Guru/Responden Pengumpulan Data Kualitatif Melalui Wawancara di MAN 2 Palembang						
Hari/ Tanggal	No.	Nama Guru/Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan Pengumpulan Data Kualitatif	Tempat	Keterangan
Selasa, 20.12.2016	1	Agus Wiyana, M. Pd	Waka Kurikulum	Wawancara	Ruang Waka	Sampel penelitian
	2	Emil Salim, S. Ag	Waka Kesiswaan	Wawancara	Ruang Waka	Sampel penelitian
	3	Nelly Efrina, M. Pd	Waka Humas dan Litbang	Wawancara	Ruang Waka	Sampel penelitian

Sambungan Lampiran Nomor 53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN 2 Palembang

Daftar Nama Guru/Responden Pengumpulan Data Kualitatif Melalui Wawancara di MAN 2 Palembang						
Hari/Tanggal	No.	Nama Guru/Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan	Tempat	Keterangan
Rabu, 21.12.2016	4	Sudarni, S. Pd	-	Wawancara	Ruang guru	Bukan sampel penelitian
	5	Drs. Amri. M	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	6	Elly Malleni, S. Pd		Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
Kamis, 22.12.2016	7	H. Sofyan, S. Pd., MM	Kepala Urusan Tata Usaha	Wawancara	Ruang Ka. TU	Bukan sampel penelitian
	8	Elly Malleni, S. Pd.	Kepala Perpustakaan	Wawancara	Ruang perpustakaan	Bukan sampel penelitian
	9	Hadiyanti, S. Pd.	Koordinator BK	Wawancara	Ruang BK	Bukan sampel penelitian
	10	Drs. H. Nawawi, M. Pd. I	Pengawas	Wawancara	Rumah yang bersangkutan	Bukan sampel penelitian
Daftar Nama Responden Pengamatan Tampilan Mengajar di MAN 2 Palembang						
Hari/Tanggal	N0	Nama Responden	Mata Pelajaran	Kegiatan Prngumpulan Data Kualitatif	Tempat	Keterangan
Tanggal, 08.12.2016	1	Dra. Ustadzaty	Matematika	Pengamatan tampilan mengajar	Kelas	Sampel penelitian
	2	Dra. Hj. Suhaini	Fiqh	Pengamatan tampilan mengajar	Kelas	Bukan sampel penelitian
Kegiatan Observasi di MAN 2 Palembang						
Hari/Tanggal	No	Kegiatan				
Tanggal 09, 10 Desember 2017	1	Observasi (yang dimulai sejak penelitian kuantitatif)				
Hari/Tanggal		Cros Chek Data pada MAN 2 Palembang				
Kamis, 05.01.2017	1	Penyampaian data hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi. pada responden penelitian.				
Kamis, 12.01.2017	2	Penarikan data hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi. dari responden di kantor madrasah dan di rumah pengawas.				

Sambungan Lampiran Nomor 53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN 3 Palembang

Hari/ Tanggal	No.	Nama Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan	Tempat	Keterangan
Kamis, 01.12.2016	1	Drs. Tugino, M. Pd. I	Kepala Madrasah	Mohon izin penelitian lanjutan.	Ruang Kamad	Bukan sampel penelitian
	2	H. Marwansyah, M. Pd. I	Waka Kurikulum	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Sampel penelitian
	3	Drs. Syamsul Arifin, M. Pd. I	Waka Kesiswaan	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Bukan sampel penelitian
	4	Fitrah Gunawan, M. Pd	Waka Humas dan Litbang	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Smpel penelitian
Jum'at, 02.12.2016	5	Dra. Hj. Rosana Hasan	Waka Saprass	Pengumpulan data dokumen	Ruang Waka	Bukan sampel penelitian
	6	Erham Syarif, S. Ag	Kepala Urusan Tata Usaha	Pengumpulan data dokumen	Ruang Ka. Tata Usaha	Bukan sampel penelitian
	7	Farida, S. Pd	Koordinator BK	Pengumpulan data dokumen	Ruang BK	Bukan sampel penelitian
Daftar Nama Guru/Responden Pengumpulan Data Kualitatif Melalui Wawancara di MAN 3 Palembang						
Hari/ Tanggal	No.	Nama Guru/Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan Pengumpulan Data Kualitatif	Tempat	Keterangan
Sabtu, 03.12.2016	1	H. Marwansyah, M. Pd. I	Waka Kurikulum	Wawancara	Ruang Waka	Sampel penelitian
	2	Drs. Syamsul Arifin, M. Pd. I	Waka Kesiswaan	Wawancara	Ruang Waka	Bukan sampel penelitian
	3	Abu Somah, M. Pd. I	-	Wawancara	Ruang Waka	Bukan sampel penelitian

Sambungan Lampiran Nomor 53. Waktu dan Nama Responden Pengumpulan Data Kualitatif di MAN 3 Palembang

Daftar Nama Guru/Responden Pengumpulan Data Kualitatif Melalui Wawancara di MAN 3 Palembang						
Hari/ Tanggal	No.	Nama Guru/Responden	Tugas Tambahan Responden	Kegiatan	Tempat	Keterangan
Senin, 05.12.2016	4	Roihanah	-	Wawancara	Ruang guru	Bukan sampel penelitian
	5	Naila, S. Pd.	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	6	Novirdiyanto, S. Ag.	-	Wawancara	Ruang guru	Sampel penelitian
	7	Drs. Zarizal Ahmad	Pengawas	Wawancara	Rumah yang bersangkutan	Bukan sampel penelitian
Daftar Nama Responden Pengamatan Tampilan Mengajar di MAN 3 Palembang						
Hari/ Tanggal	NO	Nama Responden	Mata Pelajaran	Kegiatan Prngumpulan Data Kualitatif	Tempat	Keterangan
Senin, 13.12.2016	1	Dra. Aida	Fisika	Pengamatan tampilan mengajar	Kelas	Sampel penelitian
	2	Drs. Kgs. A. Wahab	Bahasa Arab	Pengamatan tampilan mengajar	Kelas	Sampel penelitian
Kegiatan Observasi pada MAN 3 Palembang						
Hari/ Tanggal		No	Kegiatan			
Tanggal 14 – 15.12. 2016			Observasi (yang dimulai sejak penelitian kuantitatif)			
Hari/ Tanggal		Cros Chek Data pada MAN 3 Palembang				
Kamis, 05.01.2017		1	Penyampaian data hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi pada responden penelitian.			
Kamis, 14.01.2017		2	Penarikan data hasil observasi/pengamatan, wawancara, dan studi dokumentasi. dari responden di kantor madrasah dan di rumah pengawas.			

Lampiran Nomor 54. Hasil Perhitungan Statistika Dasar Masing-masing Variabel Penelitian

		Statistics			
		Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	Iklm Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
	Mean	121.0500	120.5333	117.5500	120.9833
	Median	123.0000	122.5000	120.0000	122.5000
	Mode	123.00	126.00	114.00a	122.00a
	Std. Deviation	9.95315	9.63128	10.23690	9.49307
	Variance	99.065	92.762	104.794	90.118
	Range	47.00	45.00	43.00	43.00
	Minimum	96.00	94.00	95.00	97.00
	Maximum	143.00	139.00	138.00	140.00
	Sum	7263.00	7232.00	7053.00	7259.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Perhitungan distribusi frekuensi untuk masing-masing variabel berdasarkan rumus Sturges (Sugiyono, 2004:27), sebagai berikut:

Variabel Kinerja Guru (Y)

$$\begin{aligned} \text{Range (R)} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 140 - 97 \\ &= 43 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak klas} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 (60) \\ &= 1 + 3,3 (1.78) \\ &= 1 + 5,87 \\ &= 6,87 = 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan Interval} &= \text{Range/Banyak klas} \\ &= 43/7 \\ &= 6,142857 \\ &= 7 \end{aligned}$$

Tabel. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
97 - 103	3	5	3	5
104 - 110	7	11,67	10	16,67
111 - 117	9	15	19	31,67
118 - 124	16	26,66	35	58,33
125 - 131	20	33,33	55	91,67
132 - 138	4	6,67	59	98,33
139 - 140	1	1,67	60	100
Jumlah	60	100		

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	97	1	1.7	1.7	1.7
	101	1	1.7	1.7	3.3
	103	1	1.7	1.7	5.0
	104	2	3.3	3.3	8.3
	105	1	1.7	1.7	10.0
	106	2	3.3	3.3	13.3
	108	1	1.7	1.7	15.0
	109	1	1.7	1.7	16.7
	113	1	1.7	1.7	18.3
	115	3	5.0	5.0	23.3
	116	3	5.0	5.0	28.3
	117	2	3.3	3.3	31.7
	118	3	5.0	5.0	36.7
	119	1	1.7	1.7	38.3
	121	3	5.0	5.0	43.3
	122	4	6.7	6.7	50.0
	123	3	5.0	5.0	55.0
	124	2	3.3	3.3	58.3
	125	1	1.7	1.7	60.0
	126	4	6.7	6.7	66.7
	127	4	6.7	6.7	73.3
	128	4	6.7	6.7	80.0
	129	3	5.0	5.0	85.0
	130	1	1.7	1.7	86.7
	131	3	5.0	5.0	91.7
	132	1	1.7	1.7	93.3
	133	1	1.7	1.7	95.0
	135	1	1.7	1.7	96.7
	136	1	1.7	1.7	98.3
	140	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 143 - 96 \\ &= 47 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak klas} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 (60) \\ &= 1 + 3,3 (1.78) \\ &= 1 + 5,87 \\ &= 6,87 = 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan Interval} &= \text{Range/Banyak klas} \\ &= 47/7 \\ &= 6,7142857 \\ &= 7 \end{aligned}$$

Tabel . Distribusi Frekuensi Skor Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
96 – 102	2	3,33	2	3,33
103 – 109	8	13,33	10	16,67
110 – 116	6	10	16	26,67
117 – 123	16	26,67	32	53,33
124 – 150	19	31,67	51	85
131 – 137	7	11,67	58	96,67
138 - 143	2	3,33	60	100
Jumlah	60	100		

Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 96	1	1.7	1.7	1.7
101	1	1.7	1.7	3.3
103	3	5.0	5.0	8.3
105	2	3.3	3.3	11.7
106	2	3.3	3.3	15.0
108	1	1.7	1.7	16.7
113	1	1.7	1.7	18.3
114	2	3.3	3.3	21.7
115	2	3.3	3.3	25.0
116	1	1.7	1.7	26.7
117	2	3.3	3.3	30.0
118	2	3.3	3.3	33.3
119	2	3.3	3.3	36.7
120	3	5.0	5.0	41.7
121	1	1.7	1.7	43.3
122	1	1.7	1.7	45.0
123	5	8.3	8.3	53.3
124	3	5.0	5.0	58.3
125	3	5.0	5.0	63.3
126	3	5.0	5.0	68.3
127	4	6.7	6.7	75.0
128	3	5.0	5.0	80.0
129	2	3.3	3.3	83.3
130	1	1.7	1.7	85.0
131	1	1.7	1.7	86.7
132	4	6.7	6.7	93.3
133	1	1.7	1.7	95.0
136	1	1.7	1.7	96.7
138	1	1.7	1.7	98.3
143	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

A. Variabel Iklim Sekolah

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

$$= 139 - 94$$

$$= 45$$

$$\text{Banyak klas} = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 (60)$$

$$= 1 + 3,3 (1.78)$$

$$= 1 + 5,87$$

$$= 6,87 = 7$$

$$\text{Rentangan Interval} = \text{Range/Banyak klas}$$

$$= 45/7$$

$$= 6,42857$$

$$= 7$$

Tabel . Distribusi Frekuensi Skor Iklim Sekolah

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
94 – 100	1	1,67	1	1,67
101 – 107	8	13,33	9	15
108 – 114	3	5	12	20
115 – 121	15	25	27	45
122 – 128	22	36,67	49	81,67
129 – 135	9	15	58	96,67
136 - 139	2	3,33	60	100
Jumlah	60	100		

Iklim Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	94	1	1.7	1.7	1.7
	102	2	3.3	3.3	5.0
	103	2	3.3	3.3	8.3
	105	2	3.3	3.3	11.7
	106	1	1.7	1.7	13.3
	107	1	1.7	1.7	15.0
	108	1	1.7	1.7	16.7
	112	1	1.7	1.7	18.3
	113	1	1.7	1.7	20.0
	115	3	5.0	5.0	25.0
	116	3	5.0	5.0	30.0
	117	1	1.7	1.7	31.7
	118	4	6.7	6.7	38.3
	120	2	3.3	3.3	41.7
	121	2	3.3	3.3	45.0
	122	3	5.0	5.0	50.0
	123	2	3.3	3.3	53.3
	124	1	1.7	1.7	55.0
	125	3	5.0	5.0	60.0
	126	7	11.7	11.7	71.7
	127	4	6.7	6.7	78.3
	128	2	3.3	3.3	81.7
	129	2	3.3	3.3	85.0
	130	4	6.7	6.7	91.7
	131	1	1.7	1.7	93.3
	132	1	1.7	1.7	95.0
	135	1	1.7	1.7	96.7
	136	1	1.7	1.7	98.3
	139	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

B. Variabel Motivasi Kerja

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah} \\ &= 138 - 95 \\ &= 43 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Banyak klas} &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 (60) \\ &= 1 + 3,3 (1.78) \\ &= 1 + 5,87 \\ &= 6,87 = 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentangan Interval} &= \text{Range/Banyak klas} \\ &= 43/7 \\ &= 6,142857 \\ &= 7 \end{aligned}$$

Tabel . Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja

Klas Interval	fo	% fo	fk	% fk
95 – 101	7	11,67	7	11,67
102 – 108	3	5	10	16,67
109 – 115	13	21,67	23	38,33
116 – 122	14	23,33	37	61,67
123 – 129	19	31,66	56	93,33
130 – 136	3	5	59	98,33
137 - 138	1	1,67	60	100
Jumlah	60	100		

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95	1	1.7	1.7	1.7
	96	1	1.7	1.7	3.3
	98	2	3.3	3.3	6.7
	99	1	1.7	1.7	8.3
	100	1	1.7	1.7	10.0
	101	1	1.7	1.7	11.7
	102	2	3.3	3.3	15.0
	105	1	1.7	1.7	16.7
	109	1	1.7	1.7	18.3
	111	3	5.0	5.0	23.3
	112	3	5.0	5.0	28.3
	113	1	1.7	1.7	30.0
	114	4	6.7	6.7	36.7
	115	1	1.7	1.7	38.3
	117	2	3.3	3.3	41.7
	118	2	3.3	3.3	45.0
	119	2	3.3	3.3	48.3
	120	4	6.7	6.7	55.0
	121	3	5.0	5.0	60.0
	122	1	1.7	1.7	61.7
	123	3	5.0	5.0	66.7
	124	4	6.7	6.7	73.3
	125	3	5.0	5.0	78.3
	126	3	5.0	5.0	83.3
	127	2	3.3	3.3	86.7
	128	3	5.0	5.0	91.7
	129	1	1.7	1.7	93.3
	130	1	1.7	1.7	95.0
	134	1	1.7	1.7	96.7
	135	1	1.7	1.7	98.3
	138	1	1.7	1.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Lampiran Nomor 55. Uji Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas, dan Linieritas)

Uji Normalitas Sub-Struktur 1

Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	.105	60	.095	.976	60	.283

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim Sekolah	.112	60	.061	.963	60	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.111	60	.062	.953	60	.023

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Homogenitas Sub-Struktur 1

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	6.867 ^a	15	29	.000
Iklim Sekolah	9.179 ^b	15	29	.000

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah.

b. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Iklim Sekolah.

**Sambungan Lampiran Nomor 55. Uji Persyaratan Analisis (Normalitas,
Homogenitas, dan Linieritas)**

Uji Linieritas Sub-Struktur 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	6117.133	29	210.936	96.293	.000
		Linearity	6055.718	1	6055.718	2764.467	.000
		Deviation from Linearity	61.415	28	2.193	1.001	.497
	Within Groups		65.717	30	2.191		
Total			6182.850	59			

Uji Linieritas Sub-Struktur 1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	6096.719	28	217.740	78.368	.000
		Linearity	5997.885	1	5997.885	2158.741	.000
		Deviation from Linearity	98.834	27	3.661	1.317	.228
	Within Groups		86.131	31	2.778		
Total			6182.850	59			

Sambungan Lampiran Nomor 55. Uji Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas, dan Linieritas)

Uji Normalitas Sub-Struktur 2

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	.105	60	.095	.976	60	.283

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklm Sekolah	.112	60	.061	.963	60	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi Kerja	.111	60	.062	.953	60	.023

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru	.103	60	.186	.963	60	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	.105	60	.095	.976	60	.283
Iklm Sekolah	.112	60	.061	.963	60	.069
Motivasi Kerja	.111	60	.062	.953	60	.023
Kinerja Guru	.103	60	.186	.963	60	.069

a. Lilliefors Significance Correction

Sambungan Lampiran Nomor 55. Uji Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas, dan Linieritas)

Uji Homogenitas Sub-Struktur 2

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	2.203 ^a	14	30	.034
Iklim Sekolah	2.795 ^b	14	30	.009
Motivasi Kerja	4.738 ^c	14	30	.000

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah.

b. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Iklim Sekolah.

c. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Motivasi Kerja.

Uji Linieritas Sub-Struktur 2

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	5257.867	29	181.306	92.007	.000
Between Groups	5213.299	1	5213.299	2645.599	.000
Deviation from Linearity	44.567	28	1.592	.808	.714
Within Groups	59.117	30	1.971		
Total	5316.983	59			

Sambungan Lampiran Nomor 55. Uji Persyaratan Analisis (Normalitas, Homogenitas, dan Linieritas)

Uji Linieritas Sub-Struktur 2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	Between Groups	(Combined)	5265.602	28	188.057	113.462	.000
		Linearity	5219.146	1	5219.146	3148.901	.000
		Deviation from Linearity	46.457	27	1.721	1.038	.457
	Within Groups		51.381	31	1.657		
Total			5316.983	59			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	5299.817	30	176.661	298.436	.000
		Linearity	5272.481	1	5272.481	8906.910	.000
		Deviation from Linearity	27.335	29	.943	1.592	.108
	Within Groups		17.167	29	.592		
Total			5316.983	59			

Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Iklim Sekolah, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.995	.995	.66038

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Sekolah, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5292.561	3	1764.187	4.045E3	.000 ^a
	Residual	24.422	56	.436		
	Total	5316.983	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Iklim Sekolah, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.759	1.214		6.392	.000
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	.146	.062	.153	2.372	.021
Iklm Sekolah	.303	.053	.307	5.746	.000
Motivasi Kerja	.502	.069	.542	7.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.993 ^a	.985	.985	1.26395

a. Predictors: (Constant), Iklm Sekolah, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6091.789	2	3045.894	1.907E3	.000 ^a
	Residual	91.061	57	1.598		
	Total	6182.850	59			

a. Predictors: (Constant), Iklm Sekolah, Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sambungan Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.004	2.067		-3.871	.000
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	.633	.083	.616	7.667	.000
Iklim Sekolah	.406	.085	.382	4.752	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Correlations

		Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.990**	.990**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.990**	1	.996**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.990**	.996**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

Sambungan Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

		Correlations		
		Iklm Sekolah	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
Iklm Sekolah	Pearson Correlation	1	.985**	.991**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.985**	1	.996**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.991**	.996**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

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

Berdasarkan tabel-tabel hasil pengujian hipotesis di atas deskripsi hasil analisis sebagai berikut:

1. Analisis regresi ganda menunjukkan adanya hubungan linier yang signifikan dengan $\alpha = 0,05$ antara ketiga variabel eksogen (pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja) secara bersama terhadap variabel indogen dengan melihat tabel ANOVA pada kolom *sign* menunjukkan angka 0,000 yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk melihat besaran pengaruh secara bersama ketiga variabel eksogen (pegaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja) terhadap variabel indogen (kinerja guru).
2. Besaran pengaruh secara bersama ketiga variabel eksogen terhadap variabel indogen sebesar 99,5%. Angka ini sebagaimana pada tabel Model Summary kolom *R Square* angka 0,995. Ini berarti terbentuknya kinerja guru dibentuk secara bersama oleh pengaruh pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja, sedangkan 0,5% dibentuk oleh variabel yang tidak dipertimbangkan dalam analisis ini.

Sambungan Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

3. Pengaruh dari yang paling besar masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagaimana pada Tabel *Coefficients*, signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja guru, adalah:
 - a. Variabel motivasi kerja dengan angka signifikan 0,000 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$, $\beta = 0,542$, $t_{\text{hitung}} = 7,260 > t_{\text{tabel}} = 1,671$.
 - b. Variabel iklim sekolah dengan angka signifikan 0,000 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ dan $\alpha = 0,01$, $\beta = 0,307$, $t_{\text{hitung}} = 5,746 > t_{\text{tabel}} = 1,671$.
 - c. Variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan angka signifikan 0,021 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$, $\beta = 0,153$, $t_{\text{hitung}} = 2,372 > t_{\text{tabel}} = 1,671$.
4. Angka korelasi antar variabel eksogen:
 - a. Antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan kinerja guru $r = 0,990$ menunjukkan pengaruh sangat kuat;
 - b. Antara iklim sekolah dengan kinerja guru $r = 0,991$ menunjukkan pengaruh sangat kuat;
 - c. Antara pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dengan motivasi kerja $r = 0,990$ menunjukkan pengaruh sangat kuat;
 - d. Antara iklim sekolah dengan motivasi kerja $r = 0,985$ menunjukkan pengaruh sangat kuat;
 - e. Antara motivasi kerja dengan kinerja guru $r = 0,996$ menunjukkan pengaruh sangat kuat.

Dengan demikian semua variabel eksogen (pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja) menunjukkan pengaruh sangat terhadap variabel endogen (kinerja guru) signifikan $\alpha = 0,05$ dan $\alpha 0,01$, $r_{\text{hitung}} = 0,990, 0,991, 0,985, 0,996 > r_{\text{tabel}} = 0,254$ dan $0,330$.
5. Pengaruh langsung masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:
 - a. Pengaruh variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru: $X_1 \rightarrow Y = 0,153$.
 - b. Pengaruh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru: $X_2 \rightarrow Y = 0,307$.

Sambungan Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

- c. Pengaruh variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap motivasi kerja: $X_1 \rightarrow X_3 = 0,616$.
 - d. Pengaruh variabel iklim sekolah terhadap motivasi kerja: $X_2 \rightarrow X_3 = 0,382$.
 - e. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru: $X_3 \rightarrow Y = 0,542$.
 - f. Pengaruh variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, iklim sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru: $X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y = 0,995$.
6. Pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel indogen:
 - a. Pengaruh variabel pelaksanaan supervisi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja: $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,153 \times 0,542) = 0,082926$.
 - b. Pengaruh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja: $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,307 \times 0,542) = 0,166394$.
 7. Pengaruh total
 - a. Pengaruh variabel pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja: $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,153 + 0,082926) = 0,235926$.
 - b. Pengaruh variabel iklim sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja: $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y = (0,307 + 0,166394) = 0,473394$.

Persamaan untuk model di atas adalah: $Y = \rho_{yx_1} + \rho_{yx_2} + \rho_{yx_3} + \rho_{y\epsilon}$.

Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat:

1. Pengaruh langsung X_1 terhadap Y .

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \rightarrow & : \rho_{yx_1} \rho_{yx_1} \\ & = 0,153 \times 0,153 \\ & = 0,023409. \end{aligned}$$

2. Pengaruh langsung X_2 terhadap Y .

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \rightarrow & : \rho_{yx_2} \rho_{yx_2} \\ & = 0,307 \times 0,307 \\ & = 0,094249. \end{aligned}$$

Sambungan Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

3. Pengaruh langsung X_1 terhadap X_3 .

$$\begin{aligned} X_3 \leftarrow X_1 \rightarrow : P_{X_3X_1} P_{X_3X_1} \\ &= 0,616 \times 0,616 \\ &= 0,379456. \end{aligned}$$

4. Pengaruh langsung X_2 terhadap X_3 .

$$\begin{aligned} X_3 \leftarrow X_2 \rightarrow : P_{X_3X_2} P_{X_3X_2} \\ &= 0,382 \times 0,382 \\ &= 0,1459224. \end{aligned}$$

5. Pengaruh langsung X_3 terhadap Y .

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_3 \rightarrow : P_{YX_3} P_{YX_3} \\ &= 0,542 \times 0,542 \\ &= 0,293764. \end{aligned}$$

6. Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui X_3 .

$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow : P_{YX_1} r_{X_1X_3} P_{YX_3} \\ &= 0,153 \times 0,542 \\ &= 0,08209674. \end{aligned}$$

7. Pengaruh tidak langsung X_2 ke Y melalui X_3 .

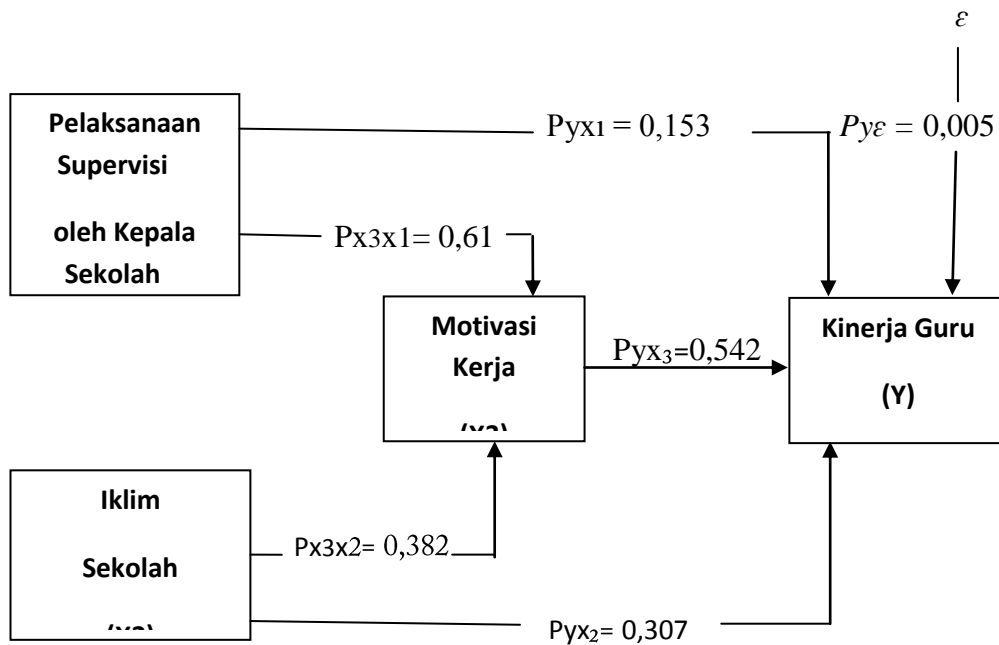
$$\begin{aligned} Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow : P_{YX_1} r_{X_2X_3} P_{YX_3} \\ &= 0,307 \times 0,542 \\ &= 0,163898091. \end{aligned}$$

8. Pengaruh variabel lain terhadap variabel terikat (kinerja guru):

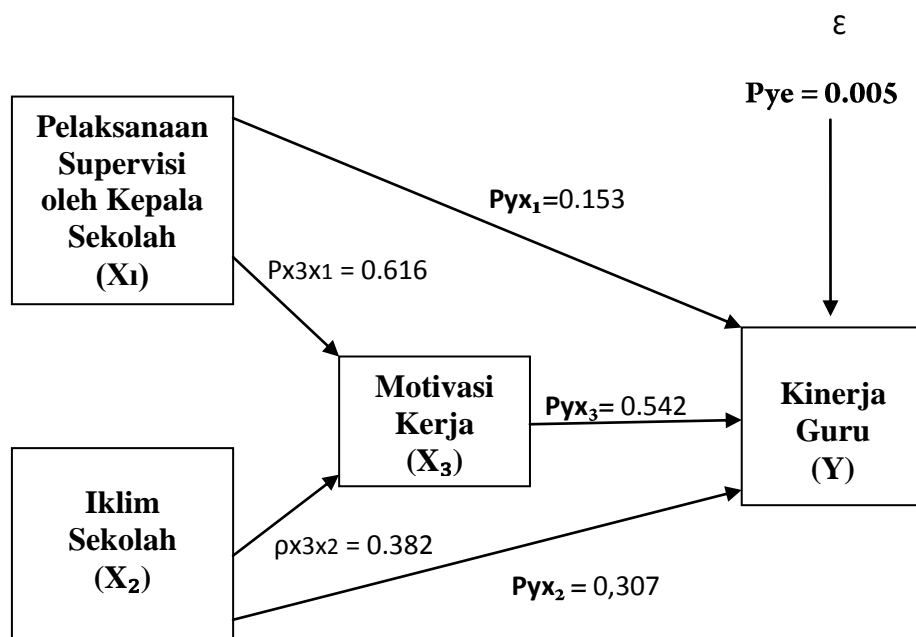
$$P_{Y\varepsilon} = 0,005.$$

Sambungan Lampiran Nomor 56. Pengujian Hipotesis

Gambar hasil analisis jalur



Atau



Gambar

Diagram Jalur Hubungan Kausal X_1 terhadap Y ; X_2 terhadap Y ; X_1 terhadap X_3 ; X_2 terhadap X_3 ; X_3 terhadap Y , dan X_1, X_2, X_3 terhadap Y .

Lampiran No. 57. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari MAN

1 Palembang



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 PALEMBANG
TERAKREDITASI "A"

Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari (Jl Pendidikan) Palembang 30257

Telpon ☎ (0711)5620083

NSM : 311167104003

NSS : 611116004050

NPSN : 10648909

web : man1plg.sch.id

E-Mail : man1plg@kemenag.go.id

Nomor : B-308 /Ma.06.01/PP.00.6/8/2016
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

4 Agustus 2016

Yth. Direktur Pascasarjana
 Universitas Negeri Padang

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

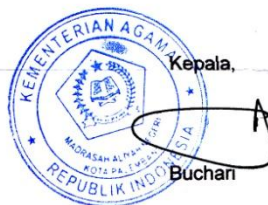
Berdasarkan surat dari Pascasarjana Universitas Negeri Padang nomor :
 1158/UN35.9/LT/2016 tanggal 15 Juni 2016 perihal tersebut diatas, maka bersama ini kami
 sampaikan bahwa :

Nama : Karoma
 NIM : 1204381
 Program Studi : Ilmu Pendidikan
 Orientasi : Teknologi Pendidikan
 Judul : "Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim
 Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN Palembang"

Telah selesai melaksanakan penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang.

Demikian, atas perhatian diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.



Kepala,

Buchan

Lampiran No. 58. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari MAN
2 Palembang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA SELATAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 PALEMBANG

Jalan Prof.KH.Zainal Abidin Fikry Komplek UIN Raden Fatah Palembang 30126 Telp. (0711) 363875
Laman: <http://www.man2palembang.sch.id>
NSM 131 1 16 71 0002

Pos-el: manpalembang2@kemenag.go.id
NPSN 10508051



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor : B- 032 /Ma.06.05.02/TL.00/1/2017

10 Januari 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MAN 2 Palembang, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Karoma
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Judul Disertasi : Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MAN di Sumatera Selatan

Berdasarkan surat dari Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan Nomor. Kw.06.4/5/PP.00/3461/2013, Tanggal 10 Desember 2013 dan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Universitas Negeri Padang Nomor. 1158/UN35.9/LT/2016, Tanggal 15 Juni 2016, Perihal: Mohon Izin Penelitian dan Pengambilan Data dalam Rangka Penulisan Disertasi Mahasiswa Program Doktor (S3) Pascasarjana Universitas Negeri Padang, telah melakukan penelitian dan riset untuk keperluan menyelesaikan tugas akhir yang bersangkutan dari tanggal 04 Agustus 2016 s.d 04 Januari 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala,

Ferrirawadi

Lampiran No. 59. Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian dari MAN 3
Palembang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALEMBANG
MADRASAH ALIYAH NEGERI 3
Jl. Inspektur Marzuki Kel. Siring Agung Kec. Ilir Barat I Palembang-30138
Telp. (0711) 411712 Fax. (0711) 421008
Website: man3plg.sch.id

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor: 052/Ma.06.03/KP.00.6/2017

18 Januari 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MAN 3 Palembang, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **Karoma**
NIM : 1204381
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Judul Disertasi: *Pengaruh Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Palembang*

Berdasarkan surat dari Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan Nomor: Kw.06.4/5/PP.00/3461/2013, Tanggal 10 Desember 2013 dan Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Universitas Negeri Padang Nomor: 1158/UN35.9/LT/2016, Tanggal 15 Juni 2016, Perihal: Mohon Izin Penelitian dan Pengambilan Data dalam Rangka Penulisan Disertasi Mahasiswa Program Doktor (S-3) Pascasarjana Universitas Negeri Padang, telah melakukan penelitian dan riset untuk keperluan menyelesaikan tugas akhir yang bersangkutan dari 04 Agustus s.d 16 Desember 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala

Dis. Tegoro, M. Pd. I
NIP. 196007071983031009

**Lampiran No. 60. Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana UNP Tentang
Penggantian Personalia Komisi Pembimbing/Promotor Mahasiswa
Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA**

Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088, Operator UNP (0751) 7051260
Homepage : www.pps.unp.ac.id , E-mail : ppsump_padang@yahoo.co.id

**SURAT KEPUTUSAN
DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

Nomor : 543/UN35.09/KP/2017

Tentang

**Penggantian Personalia Komisi Pembimbing/Promotor Mahasiswa
Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang**

DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA

- Menimbang** : 1. bahwa untuk memperlancar dan meningkatkan pelayanan bimbingan penyelesaian tesis/disertasi mahasiswa, perlu dilakukan penggantian personalia komisi Pembimbing/Promotor mahasiswa dengan surat keputusan Rektor.
2. bahwa dosen-dosen yang diusulkan sebagai pengganti Pembimbing/Promotor telah memenuhi persyaratan akademik dan administratif.
- Mengingat** : 1. Undang-undang R.I No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Keputusan Presiden RI. No. 93 Tahun 1999 tentang Perubahan Nama IKIP Menjadi Universitas Negeri Padang;
3. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah RI No.5 Tahun 1980 tentang disiplin Pegawai Negeri;
5. Peraturan Pemerintah RI No 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Keputusan Presiden Nomor 6 tahun 2001 tentang Tunjangan Dosen;
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 10 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Negeri Padang;
8. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI Nomor 67 tahun 2016 tentang Statuta Universitas Negeri Padang.
- Memperhatikan** : 1. Surat Permohonan dari Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
2. Surat Disposisi Pimpinan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
- Pertama** : Mengangkat staf pengajar program pascasarjana yang namanya tercantum dalam lampiran Surat Keputusan ini sebagai pengganti personalia Komisi Pembimbing/Promotor untuk mahasiswa yang bersangkutan.
- Kedua** : Segala biaya yang ditimbulkan oleh kegiatan penggantian komisi Pembimbing/Promotor tesis/disertasi mahasiswa ini dibebankan kepada dana Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang yang relevan.
- Ketiga** : Surat keputusan ini berlaku terhitung mulai ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.



- Terbusan:**
1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Para Wakil Rektor UNP
3. Dekan selingkungan UNP
4. Para Wakil Direktur PPs UNP
5. Ketua Program Studi di lingkungan PPs UNP
6. Peringatan

Sambungan Lampiran Nomor 60.

**Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang
Tentang Penggantian Personalia Komisi Pembimbing/Promotor Mahasiswa
Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang**



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
PROGRAM PASCASARJANA**

Jln. Prof. Dr. Hamka Air Tawar Padang 25131

Telp. (0751) 7051147, (0751) 445087, Fax. (0751) 445088, Operator UNP (0751) 7051260
Homepage : www.pps.unp.ac.id . E-mail: ppsunp_padang@yahoo.co.id

Lampiran Surat Keputusan Direktur Program Pascasarjana UNP Padang

Nomor : 543/UN35/KP/2017

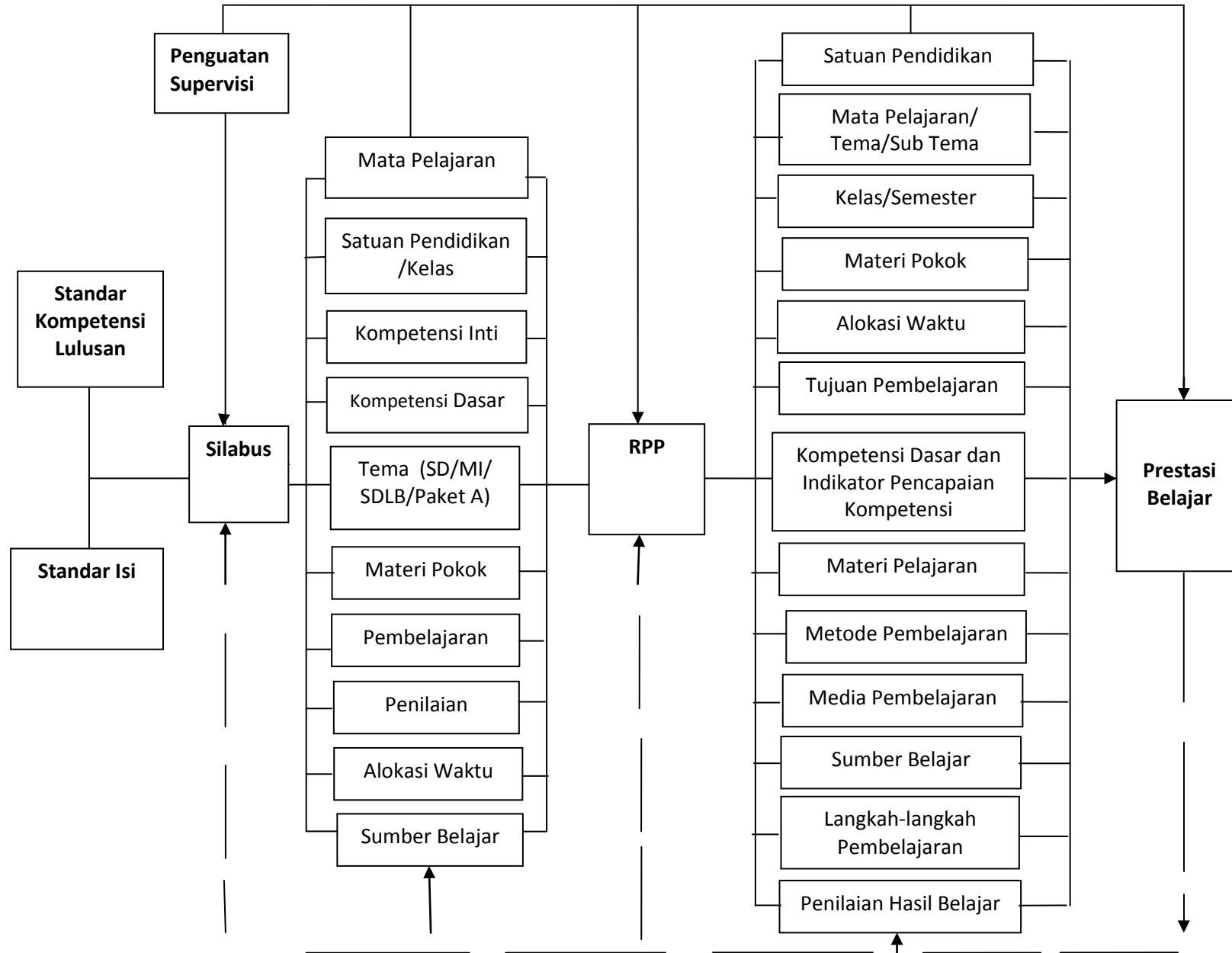
Tanggal : 8 Februari 2017

Tentang : Penggantian Personalia Komisi Pembimbing/Promotor Mahasiswa
Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

No.	Nama Mahasiswa	Program Studi/Kons.	Pembimbing/Promotor	
			Lama	Baru
1	Tri Pratiwi NIM. 14-14169029	Ilmu Pendidikan (S3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. Dr. H. Sufyarna Marsidin, M.Pd. 2. Prof. Dr. Syamsul Amar, M.S. 3. Dr. Yahya, M.Pd. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. Dr. H. Sufyarna Marsidin, M.Pd. 2. Prof. Rusdi, M.A., Ph.D 3. Dr. Yahya, M.Pd.
2	Karona NIM. 12-1204381	Ilmu Pendidikan (S3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. 2. Prof. Drs. H. Mohd. Ansyar, Ph.D. 3. Dr. Jasrial, M.Pd. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D. 2. Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd. 3. Dr. Jasrial, M.Pd.



Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D.
HP: 080580325199403 2 001



Lampiran Nomor 61. Model Penguatan Supervisi Melalui Evaluasi Diri dan Umpan Balik Siswa

Sambungan Lampiran Nomor 61. Model Penguatan Supervisi Melalui Evaluasi Diri dan Umpan Balik Siswa

Rasionalisasi

Berdasarkan kajian teoritis dan Permendikbud No.65/2013, tentang Standar Proses dan No. 66/2013 tentang Standar Penilaian Dikdasmen berikut terurai tentang gagasan model penguatan supervisi melalui evaluasi mandiri dan umpan balik dengan bahasan: silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian proses pembelajaran, supervisi, yang dilengkapi dengan komponen silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, form analisis untuk merancang silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran, butir-butir pernyataan evaluasi diri, butir-butir pernyataan supervisi, dan butir-butir pernyataan umpan balik pelaksanaan proses pembelajaran dari siswa.

Proses Pembelajaran interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi, aktif, prakarsa, kreativitas, sesuai bakat, minat, pengembangan fik dan psikologis peserta didik.

Prinsip-prinsip pembelajaran antara lain: siswa mencari tahu, belajar berbasis aneka sumber belajar, pendekatan proses sebagai penguatan penggunaan pendekatan ilmiah, berbasis kompetensi, pembelajaran terpadu, jawaban yang kebenarannya multi dimensi, keterampilan aplikatif, keseimbangan keterampilan fisikal (*hardskills*) dan keterampilan mental (*sofskills*). Mengutamakan pemberdayaan dan pembudayaan sebagai pembelajar sepanjang hayat. Menerapkan nilai-nilai keteladanan, membangun kemauan, mengembangkan kreativitas, berlangsung di rumah, sekolah, masyarakat. Menerapkan prinsip siapa saja guru, siapa saja adalah siswa, dan di mana saja adalah kelas. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Pengakuan atas perbedaan individual dan latar belakang siswa.

Karakteristik proses pembelajaran terkait erat dengan standar kompetensi lulusan dan standar isi. Standar kompetensi lulusan kerangka konsep tentang sasaran belajar yang harus dicapai, standar isi kerangka konsep tentang kegiatan belajar dan pembelajaran yang diturunkan dari kompetensi dan ruang lingkup materi. Sasaran belajar mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan yang dielaborasi oleh satuan pendidikan. *Proses psikologis* sikap menerima, menjalankan, menghargai, menghayati, mengamalkan. *Pengetahuan*, mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis, mengevaluasi, dan mencipta. *Keterampilan* mengamati, menanya, mencoba, menalar, mengaji, dan mencipta.

Pendekatan pembelajaran ilmiah, tematik antar mata pelajaran, tematik dalam suatu mata pelajaran. Pembelajaran berbasis penyingkapan/penelitian (*discovery/inquiry learning*), untuk mendorong menghasilkan karya individu maupun kelompok dilakukan dengan pendekatan berbasis pemecahan masalah (*project based learning*), rincian taksonomi ketiga ranah tersebut berikut.

Sikap	Pengetahuan	Keterampilan
Menerima	Mengingat	Mengamati
Menjalankan	Memahami	Menanya
Menghargai	Menerapkan	Mencoba
Menghayati	Menganalisis	Menalar
Mengamalkan	Mengevaluasi	Menyaji
		Mencipta

Karakteristik proses pembelajaran disesuaikan dengan karakteristik kompetensi, dan tingkat perkembangan siswa.

Perencanaan proses pembelajaran dirancang dalam silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran mengacu pada standar isi. Perencanaan proses pembelajaran meliputi rencana pelaksanaan pembelajaran, penyiapan media, penyiapan sumber belajar, perangkat penilaian, dan skenario pembelajaran.

Penyusunan silabus disesuaikan dengan pendekatan pembelajaran yang digunakan. *Silabus* acuan penyusunan kerangka pembelajaran untuk setiap bahan kajian mata pelajaran, *memuat* antara lain: identitas mata pelajaran, identitas satuan pendidikan dan kelas, kompetensi inti, kompetensi dasar, materi pokok yang ditulis butir-butir pelajaran memuat fakta, konsep, prinsip, dan prosedur. Memuat pembelajaran yang menuliskan kegiatan pendidik dan kegiatan peserta didik dalam mencapai kompetensi; penilaian berupa pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar. Alokasi waktu sesuai jumlah jam dalam struktur kurikulum satu semester, atau setahun; dan sumber belajar berupa buku, media cetak, elektronik, alam sekitar, atau sumber lain yang relevan. Silabus berdasarkan standar kompetensi lulusan dan standar isi, sesuai pola pembelajaran, dan acuan rencana pelaksanaan pembelajaran.

Rencana pelaksanaan pembelajaran dirancang untuk satu kali atau lebih tatap muka, dikembangkan dari silabus, untuk mengajarkan kegiatan pembelajaran, upaya mencapai kompetensi dasar. Guru wajib menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran lengkap, sistematis agar pembelajaran interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, efisien, memotivasi siswa untuk aktif, prakarsa, kreativitas, kemandirian, sesuai bakat, minat, perkembangan fisik, psikologis siswa, berdasarkan kompetensi dasar, untuk satu atau lebih pertemuan.

Komponen rencana pelaksanaan pembelajaran, antara lain: identitas sekolah, atau nama satuan pendidikan, identitas mata pelajaran, atau tema/subtema, kelas/semester, materi pokok, alokasi waktu, tujuan pembelajaran berdasarkan kompetensi dasar yang ditulis dengan kata kerja operasional yang dapat diamati, diukur, mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan; memuat kompetensi dasar dan indikator pencapaian kompetensi dasar. Materi pelajaran memuat fakta, konsep, prinsip ditulis dalam bentuk butir-butir pelajaran sesuai dengan rumusan ketercapaian kompetensi. Metode pembelajaran untuk mewujudkan suasana belajar,

dan proses agar tercapai kompetensi dasar sesuai karakteristik siswa dan kompetensi dasar. Media pembelajaran alat bantu proses pembelajaran untuk menyampaikan materi pembelajaran. Sumber belajar berupa buku, media elektronik, alam sekitar, dan yang relevan. Langkah-langkah pembelajaran dilakukan melalui tahapan pendahuluan, inti, penutup, dan penilaian hasil pembelajaran.

Prinsip penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran harus memperhatikan perbedaan individu siswa antara lain: kemampuan awal, tingkat intelektual, bakat, minat, motivasi belajar, kemampuan sosial, emosi, gaya belajar, kebutuhan khusus, kecepatan belajar, latar belakang budaya, norma, nilai, dan/atau lingkungan. Partisipasi aktif siswa, berpusat kepada siswa, mendorong semangat belajar, motivasi, kreativitas, inisiatif, inspirasi, inovasi, dan kemandirian. Pengembangan budaya membaca dan menulis untuk mengembangkan kegemaran membaca, pemahaman bacaan, berekspresi dalam berbagai bentuk tulisan. Umpan balik, tidak lanjut, penguatan, pengayaan, dan remidi. Keterkaitan dan keterpaduan antara kompetensi dasar, materi pembelajaran, kegiatan pembelajaran, indikator pencapaian kompetensi, penilaian, sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar. Mengakomodasi pembelajaran tematik – terpadu, keterpaduan lintas mata pelajaran, lintas aspek, dan keragaman budaya. Penerapan teknologi informasi dan komunikasi terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan situasi, dan kondisi.

Pelaksanaan proses pembelajaran dengan alokasi waktu jam tatap muka pembelajaran SD/MI: 35 menit, SMP/MTs: 40 menit, SMA/MA: 45 menit, dan SMK/MAK: 45 menit. Buku teks untuk efisiensi dan efektivitas jumlahnya sesuai kebutuhan siswa. *Pengelolaan kelas* tempat duduk siswa sesuai dengan tujuan dan karakteristik proses pembelajaran. Volume dan intonasi suara guru dapat didengar dengan baik oleh siswa. Menggunakan kata-kata santun, lugas, dan mudah dimengerti siswa. Materi sesuai dengan kecepatan dan kemampuan belajar siswa. Tertib, disiplin, nyaman, selamat. Penguatan, umpan balik terhadap respons dan hasil belajar selama proses pembelajaran berlangsung. Mendorong, menghargai untuk bertanya, dan mengemukakan pendapat. Berpakaian sopan, bersih, rapi. Setiap awal semester menjelaskan silabus. Memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai waktu yang dijadualkan.

Realisasi pelaksanaan proses pembelajaran dilakukan dengan kegiatan pendahuluan, inti, dan penutup. *Kegiatan pendahuluan* menyiapkan siswa secara psikis dan fisik untuk mengikuti proses pembelajaran. Memotivasi secara kontekstual sesuai manfaat, aplikasi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari dengan contoh, perbandingan lokal, nasional, dan internasional. Mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari. Menjelaskan tujuan pembelajaran atau kompetensi dasar yang akan dicapai. Menyampaikan cakupan materi dan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus. *Kegiatan inti* menggunakan model pembelajaran dan sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran. Pemilihan pendekatan tematik, tematik terpadu, saintifik, inkuiri, penyingkapan dan/atau pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah sesuai dengan karakteristik

kompetensi dan jenjang pendidikan. *Kompetensi sikap* proses afeksi menerima, menjalankan, menghargai, menghayati, dan mengamalkan. Kegiatan pembelajaran berorientasi pada tahapan kompetensi yang mendorong untuk melakukan kegiatan tersebut. *Kompetensi pengetahuan* aktivitas pembelajaran melalui aktivitas mengetahui, memahami, menerapkan, mengevaluasi, dan mencipta. Pendekatan pembelajaran saintifik, tematik terpadu dan tematik menerapkan belajar berbasis penyingkapan/penelitian. Mendorong menghasilkan karya kreatif dan kontekstual individu dan kelompok menggunakan pendekatan pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah. *Kompetensi keterampilan* aktivitas belajar mengamati, menanya, mencoba, menalar, mencipta. Isi materi (topik dan sub topik) mata pelajaran yang diturunkan dari keterampilan mendorong untuk melakukan proses pengamatan hingga penciptaan diwujudkan dengan melakukan pembelajaran berbasis penyingkapan/penelitian dan pembelajaran berbasis karya pemecahan masalah. *Kegiatan penutup* guru bersama siswa secara individu maupun kelompok melakukan refleksi untuk mengevaluasi seluruh rangkaian kegiatan pembelajaran, hasil-hasil yang diperoleh selama pembelajaran, menemukan manfaat langsung dari hasil pembelajaran yang telah berlangsung, menemukan manfaat tidak langsung dari pembelajaran yang telah berlangsung. Memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran, memberikan umpan balik terhadap hasil pembelajaran. Memberi tugas belajar secara individual, memberi tugas belajar secara kelompok. Menyampaikan rencana kegiatan pembelajaran untuk pertemuan berikutnya.

Penilaian hasil dan proses pembelajaran. Penilaian proses menggunakan penilaian otentik menilai kesiapan siswa, proses, dan hasil belajar. Hasil penilaian digunakan untuk merencanakan program perbaikan, pengayaan, pelayanan konsling, memperbaiki proses pembelajaran. Evaluasi proses pembelajaran dilakukan saat proses pembelajaran dengan angket, observasi, catatan anekdot, dan refleksi. *Pengawasan proses pembelajaran* melalui pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan oleh kepala sekolah dan pengawas. *Prinsip pengawasan* objektif, transparan, peningkatan mutu, berkelanjutan, dan peringkat akreditasi. *Sistem dan entitas pengawasan* pengawas, dinas pendidikan dan lembaga penjamin mutu pendidikan untuk mutu. Kepala sekolah dan pengawas supervisi akademik dan manajerial, lembaga penjamin mutu pendidikan evaluasi diri sekolah.

Proses pengawasan pemantauan perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil pembelajaran, dilakukan melalui diskusi kelompok terfokus, pengatan, pencatatan, perekaman, wawancara, dokumentasi.

Supervisi pada perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran melalui pemberian contoh, diskusi, konsultasi, atau pelatihan. Pelaporan hasil pemantauan, supervisi, dan evaluasi proses pembelajaran dalam bentuk laporan untuk tindak lanjut pengembangan keprofesionalan guru secara berkelanjutan.

Tindak lanjut dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja yang memenuhi standar atau melampaui standar. Pemberian kesempatan kepada guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Komponen Silabus

1. Identitas Mata Pelajaran :
2. Nama Satuan Pendidikan/Kelas :
3. Kompetensi Inti :
4. Kompetensi Dasar :
5. Tema (khusus SD/MI/SDLB/Paket A) :
6. Materi Pokok (Butir-butir Pelajaran) :
7. Pembelajaran :
- Kegiatan Guru :
- Kegiatan Siswa :
8. Penilaian :
9. Alokasi Waktu :
10. Sumber Belajar :

.....
Kepala

.....
Guru Mata Pelajaran

Form Analisis Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Pendekatan Pembelajaran, Kerangka Pelajaran Mata Pelajaran, dan Pola Pembelajaran

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

No	Standar Isi	Standar Kompetensi Lulusan	Pendekatan Pembelajaran	Kerangka Pelajaran Mata Pelajaran	Pola Pembelajaran

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Komponen Rencana Pelaksanaan Proses Pembelajaran

1. Nama Satuan Pendidikan :
2. Identitas Mata Pelajaran/ Tema/Subtema :
3. Kelas/Semester :
4. Materi Pokok :
5. Alokasi Waktu :
6. Tujuan Pembelajaran :

 - a. Sikap :
 - b. Pengetahuan :
 - c. Keterampilan :

7. Kompetensi Dasar :
- Indikator Pencapaian Kompetensi :
8. Materi Pembelajaran (Butir-butir Pelajaran) :
9. Metode Pembelajaran :
10. Media Pembelajaran :
11. Sumber Belajar :
12. Langkah-langkah Pembelajaran :

 - a. Pendahuluan :
 - b. Inti :
 - c. Penutup :

13. Penilaian Hasil Belajar :

 - a. Penilaian kompetensi sikap :
 - b. Penilaian kompetensi pengetahuan :
 - c. Penilaian kompetensi keterampilan :

Kepala

Guru Mata Pelajaran

.....

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Form Analisis Media Pembelajaran

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Materi Ajar (Butir-butir Pelajaran)	Media Pembelajaran

Form Analisis Penggunaan Model/Pendekatan, Metode, Media dan Sumber Belajar

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Karakteristik Siswa	Kompetensi Dasar dan Indikator Pencapaian Kompetensi	Materi Ajar (Butir-butir Peajaran)	Model/ Pendekatan Pembelajaran	Metode Pembelajaran	Media Pembelajaran	Sumber Belajar

Form Analisis Pembelajaran (Daftar Kegiatan Belajar) Kompetensi Sikap

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Materi Ajar (Butir-butir Pelajaran)	Indikator Pencapaian Kompetensi	Taksonomi Kompetensi Sikap	Daftar kegiatan belajar kompetensi sikap
		Menerima	
		Menjalankan	
		Menghargai	
		Menghayati	
		Mengamalkan	

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Form Analisis Pembelajaran (Daftar Kegiatan Belajar) Kompetensi Pengetahuan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Materi Ajar (Butir-butir Pelajaran)	Indikator Pencapaian Kompetensi	Taksonomi Kompetensi Pengetahuan	Daftar kegiatan belajar kompetensi pengetahuan
		Mengingat	
		Memahami	
		Menerapkan	
		Menganalisis	
		Mengevaluasi	

Form Analisis Pembelajaran (Daftar Kegiatan Belajar) Kompetensi Keterampilan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Materi Ajar (Butir-butir Pelajaran)	Indikator Pencapaian Kompetensi	Taksonomi Kompetensi Keterampilan	Daftar kegiatan belajar kompetensi keterampilan
		Mengamati	
		Menanya	
		Mencoba	
		Menyaji	
		Mencipta	

Form Analisis Lingkup Penilaian Proses Pembelajaran

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Aspek	Kompetensi		
	Sikap	Pengetahuan	Keterampilan
Ruang lingkup materi			
Kompetensi mata pelajaran			
Kompetensi Program			
Proses			
Jumlah			

Catatan: Berimbang

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Form Analisis Penulisan Soal Kompetensi Sikap

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....
 Alokasi Waktu : Nama Guru :

Teknik Penilaian	Instrumen	Isi Instrumen	Rambu-rambu
Observasi	Pedoman observasi	Indikator perilaku yang diamati	Harus sesuai dengan indikator pencapaian kompetensi
Penilaian diri	Lembar penilaian diri	Kompetensi keunggulan siswa	
		Kompetensi keterbatasan siswa	
Penilaian antar siswa	Lembar antar penilaian siswa	Saling menilai terkait dengan kompetensi	
Jurnal	Catatan guru di dalam dan di luar kelas terhadap siswa	Informasi keunggulan dan keterbatasan siswa yang terkait dengan sikap dan perilaku	

Catatan: Masing-masing teknik harus dibuat instrumennya.

Form Kisi-kisi Penulisan Soal Kompetensi Pengetahuan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....
 Alokasi Waktu : Nama Guru :

Kompetensi Dasar	Indikator Pencapaian Kompetensi	Indikator Soal (bila diperlukan)	Butir soal	No. Soal

Rambu-rambu: Mewakili silabus, kurikulum, atau materi yang diajarkan. Tepat dan proporsional. Komponennya uraikan secara jelas, mudah dipahami. Gunakan kata kerja operasional yang tepat. Gunakan satu kata kerja operasional untuk satu soal objektif, lebih dari satu untuk soal uraian dan tes perbuatan/peraktik. Boleh juga dari indikator pencapaian kompetensi langsung dirumuskan butir-butir soalnya.

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Rambu-rambu Penulisan Soal Kompetensi Pengetahuan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Instrumen Tes	Soal	Rambu-rambu
Tes Tertulis	Pilihan Ganda	Soal harus sesuai dengan indikator. Tulis pokok soalnya. Tulis pengecohnya. Tulis soal . Tulis kunci jawabannya.
	Isian	Soa harus sesuai dengan indikator. Ketahui konsep dasar bentuk isian. Jawabannya menuntut siswa untuk melengkapi atau mengisi kata-kata atau kelompok kata yang dihilangkan. Soal disusun seperti kalimat lengkap, kemudian dihilangkan bagian tertentu yang harus diisi siswa. Tuliskan kunci jawabannya.
	Jawaban Singkat	Soal harus sesuai dengan indikator. Ketahui konsep dasar bentuk jawaban singkat. Jawabannya menuntut siswa menjawab dengan singkat berupa kata, keompok kata/frasa, simbol matematika, atau angka.
	Benar – Salah	Soal harus sesuai dengan indikator. Ketahui konsep dasar benar-salah. Persyaratan dalm pernyataan benar pernyataan yang benar, salah pernyataan yang salah bukan meragukan. Untuk menanyakan fakta,ide, dan konsep yang tidak kompleks.
	Menjoodohkan	Soal harus sesuai indikator. Putuskan bahan yang akan ditempatkan dalam pertanyaan dan jawaban yang akan ditempatkan dalam jawaban dengan cermat. Materi yang dimasukkan dalam penjodohan homogen. Periksa, teliti pasangan yang akan dijodohkan. Item sebelah kiri beri nomor urut. Jawaban sebelah kanan tandai dengan huruf alphabet di mulai (dari huruf A dan seterusnya). Item dan jawaban dalam sistematika yang teratur. Batasi tidak lebih dari 10 – 15 item saja. Jumlah jawaban lebih banyak dari jumlah soal.
Tes Uraian	Uraian	Soal harus sesuai dengan indikator. Materi tepat diujikan dengan uraian. Menuntut pendapat, ide, gagasan secara tertulis dengan kata-kata siswa sendiri. Tetapkan perilaku yang diukur atau aspek yang dinilai dalam pedoman penskorannya. Buat pedoman penskoran.
Lisan	Daftar Pertanyaan	Soal harus sesuai dengan indikator. Pertanyaan bertahap, sistematis, berdasarkan kisi-kisi. Ajukan pertanyaan. Catat hasilnya.
Penugasan	Tugas belajar di rumah atau Proyek	Soal harus sesuai dengan indikator. Aspek yang dinilai adalah: kemampuan pengelolaan, relevansi, dan keaslian. Buat pedoman penskoran dari setiap aspek yang dinilai. Umpama aspek kebenaran informasi skor 0-2 (0=tidak tepat, 1=kurang tepat, 2=tepat). Kelengkapan informasi skor 0-3 (0=tidak, 1=kurang, 2=cukup, 3=lengkap). Penjelasannya komunikatif skor 0-3. Sistematika skor 0-3. Penggunaan bahasa skor 0-3. Nilai akhir= jumlah skor diperoleh : skor maksimal x 100.

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Rambu-rambu Penulisan Soal Kompetensi Keterampilan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Tes	Rambu-rambu
Peraktik	Soal harus sesuai dengan indikator. Pertanyaan dan jawaban sesuai dengan materi. Sesuai dengan kompetensi. Kata Tanya atau perintah menuntut jawaban peraktik. Petunjuk jelas cara mengerjakan soal. Susun pedoman penskoran. Tabel, gambar, grafik, dan peta jelas dan terbaca. Kalimat soal komunikatif. Butir soal menggunakan bahasa Indonesia yang baku. Kata atau ungkapan tidak ganda atau menimbulkan salah pengertian. Rumusan soal tidak menyinggung perasaan siswa.
Hasil Karya	Soal harus sesuai dengan indikator. Aspek yang dinilai adalah tahap persiapan: pemilihan dan cara menggunakan alat. Tahap proses/produksi: prosedur kerja. Tahap akhir/hasil: kualitas dan estetika hasil karya. Buat pedoman penskorannya, umpama aspek yang dinilai, tahap persiapan: memilih bahan skor 0-3, kualitas bahan skor 0-3, kelengkapan alat skor 0-3. Tahap pelaksanaan: membuat skor 0-3, memberi Skor 0-3. Tahap hasil: sesuai perintah skor 0-3, kerapian skor 0-3, tepat waktu skor 0-3.

Form Analisis Penulisan Butir Soal Penilaian Kompetensi Sikap

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Teknik Penilaian	Instrumen	Isi Instrumen	Taksonomi kompetensi sikap dan jumlah butir soal					Jml Soal
			Menerima	Menjalankan	Menghargai	Menghayati	Mengamalkan	
Observasi	Pedoman observasi	Indikator perilaku yang diamati						
Penilaian diri	Lembar peniaian diri	Kompetensi Keunggulan siswa						
		Kompetensi Keterbatasan siswa						
Penilaian antar siswa	Lembar penilaian antar siswa	Saling menilai terkait dengan kompetensi						
Jurnal	Catatan guru di daam dn di uar kelas terhadap siswa	Informasi keunggulan dan keterbatasan yang terkait dengan sikap dan perilaku siswa						
Jumlah soal								

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Form Analisis Penulisan Butir Soal Penilaian Kompetensi Pengetahuan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Instrumen Te	Soal	Taksonomi kompetensi pengetahuan dan jumlah butir soal					Jml soal
		Mengingat	Memahami	Menerapkan	Menganalisis	Mengevaluasi	
Tes Tertulis	Pilihan Ganda						
	Isian						
	Jawaban Singkat						
	Benar-Salah						
Uraian	Uraian						
Lisan	Daftar pertanyaan						
Penugasan	Tugas belajar/Projek						
Jumlah soal							

Form Analisis Penulisan Butir Soal Penilaian Kompetensi Keterampilan

Mata Pelajaran : Kelas/Semester:/.....

Alokasi Waktu : Nama Guru :

Tes	Taksonomi kompetensi keterampilan dan jumlah butir						Jml Soal
	Mengamati	Menanya	Mencoba	Menalar	Menyaji	Mencipta	
Peraktik							
Projek							
Hasil Karya							
Jml Soal							

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Evaluasi Mandiri Perencanaan Proses Pembelajaran (Silabus)

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		1 (ya)	0 (Tidak)
1	Menyusun silabus mengacu pada Standar Isi	1	0
2	Mengembangkan silabus berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan	1	0
3	Menyusun silabus sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang digunakan	1	0
4	Menyusun silabus sebagai kerangka pelajaran mata pelajaran	1	0
5	Mengembangkan silabus sesuai dengan pola pembelajaran setiap tahun ajaran	1	0
6	Menyusun silabus yang memuat identitas mata pelajaran	1	0
7	Menyusun silabus yang memuat satuan pendidikan	1	0
8	Menyusun silabus yang memuat kelas	1	0
9	Menyusun silabus yang memuat tema (khusus SD/MI/SDLB/Paket A)	1	0
10	Menyusun silabus yang memuat materi pokok	1	0
11	Menyusun silabus yang memuat pembelajaran (kegiatan guru dan kegiatan siswa)	1	0
12	Menyusun silabus yang memuat penilaian	1	0
13	Menyusun silabus yang memuat alokasi waktu	1	0
14	Menyusun silabus yang memuat sumber belajar	1	0
15	Menyusun silabus yang memuat media pembelajaran	1	0
16	Menyiapkan perangkat penilaian pembelajaran	1	0
17	Menyiapkan skenario pembelajaran	1	0

Catatan: Untuk diisi guru. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
Guru MAPEL

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Supervisi Silabus Perencanaan Proses Pembelajaran (Silabus)

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		1 (ya)	0 (Tidak)
1	Menyusun silabus mengacu pada Standar Isi	1	0
2	Mengembangkan silabus berdasarkan Standar Kompetensi Lulusan	1	0
3	Menyusun silabus sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang digunakan	1	0
4	Menyusun silabus sebagai kerangka pelajaran mata pelajaran	1	0
5	Mengembangkan silabus sesuai dengan pola pembelajaran setiap tahun ajaran	1	0
6	Menyusun silabus yang memuat identitas mata pelajaran	1	0
7	Menyusun silabus yang memuat satuan pendidikan	1	0
8	Menyusun silabus yang memuat kelas	1	0
9	Menyusun silabus yang memuat tema (khusus SD/MI/SDLB/Paket A)	1	0
10	Menyusun silabus yang memuat materi pokok	1	0
11	Menyusun silabus yang memuat pembelajaran (kegiatan guru dan kegiatan siswa)	1	0
12	Menyusun silabus yang memuat penilaian	1	0
13	Menyusun silabus yang memuat alokasi waktu	1	0
14	Menyusun silabus yang memuat sumber belajar	1	0
15	Menyusun silabus yang memuat media pembelajaran	1	0
16	Menyiapkan perangkat penilaian pembelajaran	1	0
17	Menyiapkan skenario pembelajaran	1	0

Catatan: Untuk diisi oleh supervisor. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh/Skor maksimal x 100.

.....
 Supervisor,

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Evaluasi Mandiri Rencana Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Menyusun rencana pelaksanaan proses pembelajaran mengacu pada Standar Isi	1	0
2	Menggunakan silabus sebagai acuan pengembangan RPP	1	0
3	Menyusun RPP sesuai pendekatan pembelajaran yang menyenangkan	1	0
4	Menyusun RPP sebagai rencana kegiatan pembelajaran tatap muka satu pertemuan atau lebih	1	0
5	Menyusun RPP untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran siswa mencapai Kompetensi Dasar	1	0
6	Menyusun RPP secara lengkap agar pembelajaran berlangsung interaktif	1	0
7	Menyusun RPP secara lengkap agar pembelajaran berlangsung inspiratif	1	0
8	Menyusun RPP secara lengkap agar pembelajaran berlangsung menyenangkan	1	0
9	Menyusun RPP secara sistematis agar pembelajaran berlangsung menantang	1	0
10	Menyusun RPP secara sistematis agar pembelajaran berlangsung efisien	1	0
11	Menyusun RPP secara sistematis agar pembelajaran berlangsung memotivasi siswa	1	0
12	Menyusun RPP dengan memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa siswa	1	0
13	Menyusun RPP dengan memberikan ruang yang cukup bagi kreativitas siswa	1	0
14	Menyusun RPP dengan memberikan ruang yang cukup bagi kemandirian siswa	1	0
15	Menyusun RPP sesuai dengan bakat siswa	1	0
16	Menyusun RPP sesuai dengan minat siswa	1	0
17	Menyusun RPP sesuai dengan perkembangan fisik siswa	1	0
18	Menyusun RPP sesuai dengan psikologis siswa	1	0
19	Menyusun RPP berdasarkan KD yang dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih	1	0
20	Menyusun RPP berdasarkan sub tema yang dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih	1	0
21	Menyusun RPP yang memuat nama satuan pendidikan	1	0
22	Menyusun RPP yang memuat identitas mata pelajaran, atau tema, atau sub tema (coret yang tidak perlu)	1	0
23	Menyusun RPP yang memuat kelas/semester	1	0
24	Menyusun RPP yang memuat alokasi waktu	1	0
25	Menyusun RPP yang memuat tujuan pembelajaran	1	0
26	Menyusun RPP yang memuat Kompetensi Dasar	1	0
27	Menyusun RPP yang memuat indikator pencapaian kompetensi	1	0
28	Menyusun RPP yang memuat materi pelajaran	1	0
29	Menyusun RPP yang memuat metode pembelajaran	1	0
30	Menyusun RPP yang memuat sumber belajar	1	0
31	Menyusun RPP yang memuat langkah-langkah pembelajaran yang dilakukan	1	0
32	Menyusun RPP yang memuat penilaian hasil pembelajaran	1	0

Catatan: Untuk diisi oleh guru. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
Guru MAPEL

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Supervisi Rencana Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Menyusun rencana pelaksanaan proses pembelajaran mengacu pada Standar Isi	1	0
2	Menggunakan silabus sebagai acuan pengembangan RPP	1	0
3	Menyusun RPP sesuai pendekatan pembelajaran yang menyenangkan	1	0
4	Menyusun RPP sebagai rencana kegiatan pembelajaran tatap muka satu pertemuan atau lebih	1	0
5	Menyusun RPP untuk mengarahkan kegiatan pembelajaran siswa mencapai Kompetensi Dasar	1	0
6	Menyusun RPP secara lengkap agar pembelajaran berlangsung interaktif	1	0
7	Menyusun RPP secara lengkap agar pembelajaran berlangsung inspiratif	1	0
8	Menyusun RPP secara lengkap agar pembelajaran berlangsung menyenangkan	1	0
9	Menyusun RPP secara sistematis agar pembelajaran berlangsung menantang	1	0
10	Menyusun RPP secara sistematis agar pembelajaran berlangsung efisien	1	0
11	Menyusun RPP secara sistematis agar pembelajaran berlangsung memotivasi siswa	1	0
12	Menyusun RPP dengan memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa siswa	1	0
13	Menyusun RPP dengan memberikan ruang yang cukup bagi kreativitas siswa	1	0
14	Menyusun RPP dengan memberikan ruang yang cukup bagi kemandirian siswa	1	0
15	Menyusun RPP sesuai dengan bakat siswa	1	0
16	Menyusun RPP yang sesuai dengan minat siswa	1	0
17	Menyusun RPP sesuai dengan perkembangan fisik siswa	1	0
18	Menyusun RPP yang sesuai dengan psikologis siswa	1	0
19	Menyusun RPP berdasar KD yang dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih	1	0
20	Menyusun RPP berdasarkan sub tema yang dilaksanakan dalam satu kali pertemuan atau lebih	1	0
21	Menyusun RPP yang memuat nama satuan pendidikan	1	0
22	Menyusun RPP yang memuat identitas mata pelajaran, atau tema, atau sub tema (coret yang tidak perlu)	1	0
23	Menyusun RPP yang memuat kelas/semester	1	0
24	Menyusun RPP yang memuat alokasi waktu	1	0
25	Menyusun RPP yang memuat tujuan pembelajaran	1	0
26	Menyusun RPP yang memuat Kompetensi Dasar	1	0
27	Menyusun RPP yang memuat indikator pencapaian kompetensi	1	0
28	Menyusun RPP yang memuat materi pelajaran	1	0
29	Menyusun RPP yang memuat metode pembelajaran	1	0
30	Menyusun RPP yang memuat sumber belajar	1	0
31	Menyusun RPP yang memuat langkah-langkah pembelajaran yang dilakukan	1	0
32	Menyusun RPP yang memuat penilaian hasil pembelajaran	1	0

Catatan: Untuk diisi oleh supervisor. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
Supervisor,

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.**Supervisi Rencana Pelaksanaan Proses Pembelajaran**

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng angka 1 (ya) atau 0 (tidak) dari pilihan jawaban pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan kemampuan awal siswa	1	0
2	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan tingkat intelektual siswa	1	0
3	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan bakat siswa	1	0
4	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan potensi siswa	1	0
5	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan minat siswa	1	0
6	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan mmotivasi belajar siswa	1	0
7	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan kemampuan sosial siswa	1	0
8	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan emosi siswa	1	0
9	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan gaya belajar siswa	1	0
10	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan kebutuhan khusus siswa	1	0
11	Menyusun RPP memperhatikan kecepatan belajar siswa	1	0
12	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan budaya siswa	1	0
13	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan nilai siswa	1	0
14	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan lingkungan siswa	1	0
15	Menyusun RPP berpusat kepada siswa	1	0
16	Menyusun RPP untuk mendorong semangat belajar siswa	1	0
17	Menyusun RPP untuk mendorong motivasi belajar siswa	1	0
18	Menyusun RPP untuk mendorong partisipasi aktif siswa	1	0
19	Menyusun RPP memperhatikan perbedaan norma siswa	1	0
20	Menyusun RPP untuk mendorong minat siswa	1	0
21	Menyusun RPP untuk mednorong kreativitas siswa	1	0
22	Menyusun RPP untuk mendorong inisiatif siswa	1	0
23	Menyusun RPP mendorong inspirasi siswa	1	0
24	Menyusun RPP untuk mendorong inovasi siswa	1	0
25	Menyusun RPP untuk mendorong kemandirian siswa	1	0
26	Menyusun RPP untuk mengembangkan kegemaran membaca	1	0
27	Menyusun RPP untuk mengembangkan pemahaman beragam bacaan	1	0
28	Menyusun RPP untuk berekspresi dalam berbagai bentuk tulisan	1	0
29	RPP memuat rancangan umpan balik positif	1	0
30	RPP memuat rancangan pemberian penguatan	1	0
31	RPP memuat rancangan program remidi	1	0
32	RPP memuat rancangan pengayaan	1	0
33	RPP memiliki keterkaitan antara KD dan materi pembelajaran dalam satu keutuhan pengalaman belajar	1	0
34	RPP memiliki keterpaduan antara KD dengan kegiatan belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar	1	0
35	RPP memiliki keterpaduan antara KD dan indikator kompetensi dalam satu keutuhan pengalaman belajar	1	0
36	RPP memiliki keterpaduan antara KD dan penilaian dalam satu keutuhan pengalaman belajar	1	0
37	RPP memiliki keterpaduan antara KD dan sumber belajar dalam satu keutuhan pengalaman belajar	1	0
38	RPP mengakomodasi tematik terpadu	1	0
39	RPP mengakomodasi keterpaduan lintas mata pelajaran	1	0
40	RPP mengakomodasi lintas aspek belajar	1	0
41	RPP mengakomodasi keragaman budaya	1	0
42	RPP menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi sesuai situasi	1	0
43	RPP menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang sistematis sesuai situasi	1	0
44	RPP menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang efektif sesuai kondisi	1	0

Catatan: Untuk diisi oleh supervisor. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
 Supervisor,

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Supervisi Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) dari pilihan jawaban berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Melaksanakan proses pembelajaran sesuai jam tatap muka (30 menit SD/MI, 40 menit SMP/MTs, 45 menit SMA/MA/SMK, coret yang tidak perlu)	1	0
2	Buku teks pelajaran yang digunakan meningkatkan efisiensi pembelajaran	1	0
3	Buku teks pelajaran yang digunakan meningkatkan efektivitas pembelajaran	1	0
4	Buku teks pelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa	1	0
	Kemampuan mengelola kelas	1	0
5	Mengatur tempat duduk siswa sesuai dengan tujuan pembelajaran	1	0
6	Mengatur tempat duduk siswa sesuai dengan karakteristik proses pembelajaran	1	0
7	Volume suara dapat didengar dengan baik oleh siswa	1	0
8	Intonasi suara dapat didengar dengan baik oleh siswa	1	0
9	Menggunakan kata-kata yang santun	1	0
10	Menggunakan kata-kata yang lugas	1	0
11	Menggunakan kata-kata yang mudah dimengerti siswa	1	0
12	Menyesuaikan materi pelajaran dengan kemampuan belajar siswa	1	0
13	Menciptakan ketertiban dalam penyelenggaraan proses pembelajaran	1	0
14	Menciptakan kedisiplinan dalam penyelenggaraan proses pembelajaran	1	0
15	Menciptakan kenyamanan dalam penyelenggaraan proses pembelajaran	1	0
16	Memberikan penguatan terhadap hasil belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung	1	0
17	Memberikan umpan balik terhadap respons siswa selama proses pembelajaran berlangsung	1	0
18	Memberikan umpan balik terhadap hasil belajar siswa selama proses pembelajaran berlangsung	1	0
19	Memberikan penguatan terhadap respons siswa selama proses pembelajaran berlangsung	1	0
20	Menciptakan keselamatan dalam penyelenggaraan proses pembelajaran	1	0
21	Mendorong siswa untuk bertanya	1	0
22	Menghargai pertanyaan siswa	1	0
23	Mendorong siswa untuk mengemukakan pendapat	1	0
24	Menghargai pendapat siswa	1	0
25	Berpakaian sopan	1	0
26	Berpakaian bersih	1	0
27	Berpakaian rapi	1	0
28	Setiap awal semester menjelaskan silabus mata pelajaran	1	0
29	Memulai proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadualkan	1	0
30	Mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang dijadualkan	1	0
	Kegiatan pendahuluan proses pembelajaran	1	0
31	Menyiapkan siswa secara psikis untuk mengikuti proses pembelajaran	1	0
32	Menyiapkan siswa secara fisik untuk mengikuti proses pembelajaran	1	0
33	Memberikan motivasi belajar siswa secara kontekstual	1	0
34	Menyampaikan manfaat materi ajar	1	0
35	Menjelaskan aplikasi materi ajar	1	0
36	Memberi contoh aplikasi materi ajar	1	0
37	Membandingkan materi ajar secara lokal, nasional, dan/atau internasional	1	0
38	Mengajukan pertanyaan yang mengaitkan pengetahuan sebelumnya dengan materi yang akan dipelajari	1	0
39	Menjelaskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai, atau	1	0
40	Menjelaskan kompetensi dasar yang akan dicapai	1	0
41	Menyampaikan cakupan materi sesuai silabus	1	0
42	Menyampaikan penjelasan uraian kegiatan sesuai silabus	1	0
	Kegiatan inti proses pembelajaran	1	0
43	Menggunakan model pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa	1	0
44	Menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa	1	0
45	Menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran	1	0

46	Menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran	1	0
47	Menggunakan media pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa	1	0
48	Menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan karakteristik siswa	1	0
49	Menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan materi pelajaran	1	0
50	Memilih pendekatan tematik sesuai dengan karakteristik kompetensi	1	0
51	Memilih pendekatan tematik sesuai dengan jenjang pendidikan	1	0
52	Memilih pendekatan tematik terpadu sesuai dengan karakteristik kompetensi	1	0
53	Memilih pendekatan tematik terpadu sesuai dengan jenjang pendidikan	1	0
54	Memilih pendekatan saintifik sesuai karakteristik kompetensi	1	0
55	Memilih pendekatan saintifik sesuai dengan jenjang pendidikan	1	0
56	Memilih pendekatan saintifik inkuiri dan penyingkapan sesuai dengan karakteristik kompetensi	1	0
57	Memilih pendekatan saintifik inkuiri dan penyingkapan sesuai dengan jenjang pendidikan	1	0
58	Memilih pendekatan pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah sesuai dengan karakteristik kompetensi	1	0
59	Memilih pendekatan pembelajaran yang menghasilkan karya berbasis pemecahan masalah sesuai dengan jenjang pendidikan	1	0
	Kompetensi sikap	1	0
60	Membimbing kegiatan belajar yang mendorong siswa untuk menerima isi materi ajar	1	0
61	Mengarahkan kegiatan belajar yang mendorong siswa mengaplikasikan isi materi ajar	1	0
62	Membimbing kegiatan belajar agar siswa menghargai isi materi ajar	1	0
63	Mendorong kegiatan belajar agar siswa menghayati nilai-nilai yang ditemukan dari materi ajar	1	0
64	Mendorong siswa agar mengaplikasikan nilai-nilai yang terkandung dalam materi ajar	1	0
	Kompetensi pengetahuan	1	0
65	Mendorong siswa untuk membaca butir-butir pelajaran	1	0
66	Mendorong siswa untuk menemukan isi butir-butir pelajaran	1	0
67	Mendorong siswa untuk mengklasifikasi isi materi ajar	1	0
68	Mendorong siswa untuk mengkritik isi materi ajar	1	0
69	Mendorong siswa untuk menyimpulkan isi materi ajar	1	0
	Kompetensi keterampilan	1	0
70	Mendorong siswa untuk mengamati isi materi ajar	1	0
71	Mendorong siswa untuk menanyakan isi materi ajar	1	0
72	Mendorong siswa untuk menuliskan poin-poin penting isi materi ajar	1	0
73	Mendorong siswa untuk memperagakan isi materi ajar	1	0
74	Mendorong siswa untuk mendemonstrasikan isi materi ajar	1	0
75	Mendorong siswa untuk menyusun paper dari isi materi ajar	1	0
76	Mendorong siswa untuk menyajikan isi materi ajar	1	0
77	Mendorong siswa untuk mempraktikkan isi materi ajar	1	0
	Kegiatan penutup pembelajaran	1	0
78	Mendorong siswa menemukan manfaat langsung isi materi ajar dalam kehidupan sehari-hari	1	0
79	Bersama siswa menemukan manfaat secara tidak langsung isi materi pelajaran	1	0
80	Memberikan umpan balik terhadap proses pembelajaran yang telah berlangsung	1	0
81	Memberikan umpan balik terhadap hasil pembelajaran yang telah berlangsung	1	0
82	Memberikan tugas belajar individu di rumah	1	0
83	Memberikan tugas belajar kelompok di rumah	1	0
84	Menyampaikan rencana kegiatan belajar untuk pertemuan berikutnya	1	0

Catatan: Untuk diisi oleh supervisor. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
 Supervisor,

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Evaluasi Mandiri Penilaian Proses Pembelajaran

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Menilai kesiapan belajar siswa secara berkelanjutan	1	0
2	Menilai proses belajar siswa secara terus menerus	1	0
3	Menilai hasil belajar siswa secara terus menerus	1	0
4	Meaksanakan program perbaikan (remidi) terhadap siswa	1	0
5	Melaksanakan program pengayaan proses pembelajaran	1	0
6	Melaksanakan konsling belajar terhadap siswa	1	0
7	Memperbaiki proses pembelajaran sesuai dengan standar penilaian pendidikan	1	0
8	Melaksanakan penilaian dengan angket saat proses pembelajaran berlangsung	1	0
9	Melaksanakan penilaian dengan observasi saat proses pembelajaran berlangsung	1	0
10	Melaksanakan penilaian dengan catatan anekdot saat proses pembelajaran berlangsung	1	0
11	Melaksanakan penilaian dengan refleksi saat proses pembelajaran berlangsung	1	0
12	Melaksanakan penilaian terhadap kemampuan awal, proses pembelajaran, hasil belajar siswa secara keseuruhan.	1	0
13	Menfasilitasi penilaian diri siswa untuk mengetahui posisi relatifnya dengan kriteria ketuntasan minimal mata pelajaran	1	0
14	Melaksanakan penilaian berbasis portofolio untuk menilai kompetensi sikap siswa	1	0
15	Melaksanakan penilaian berbasis portofolio untuk menilai kompetensi keterampilan sikap siswa		
16	Melaksanakan penilaian ulangan untuk mengukur pencapaian kompetensi siswa secara berkeleanjutan dalam proses pembelajaran	1	0
17	Melaksanakan penilaian dalam ulangan untuk memantau kemajuan belajar siswa	1	0
18	Melaksanakan penilaian dalam ulangan untuk perbaikan hasil belajar siswa	1	0
19	Melaksanakan penilaian dalam ulangan harian untuk menilai kompetensi siswa setelah menyelesaikan satu kompetensi atau lebih	1	0
20	Melaksanakan ulangan tengah semester untuk mengukur pencapaian seluruh indikator dari seluruh kompetensi dasar 8 = 9 minggu kegiatan pembelajaran	1	0
21	Melaksanakan ulangan akhir semester untuk mengukur pencapaian kemampuan seluruh indikator dari seluruh kompetensi dasar dalam satu semester	1	0
22	Membantu pelaksanaan ujian tingkat kompetensi (UTK) yang dilakukan sekolah dengan mengoptimalkan pencapaian KD dalam proses pembeajaran	1	0
23	Membantu pelaksanaan ujian mutu kompetensi (UMTK) oleh pemerintah dengan mengoptimalkan pencapaian KD dan proses pembelajaran	1	0
24	Membantu pelaksanaan ujian nasional dengan mengoptimalkan kompetensi yang akan dicapai siswa dalam penilaian secara nasional	1	0
25	Membantu pelaksanaan ujian sekolah yang dilakukan oleh satuan pendidikan dengan mengoptimalkan pencapaian kompetensi di luar kompetensi yang diujikan pada ujian nasional	1	0

Catatan: Untuk diisi guru. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
Guru MAPEL

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Evaluasi Mandiri Penilaian Proses Pembelajaran

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Melaksanakan penilaian secara berimbang kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan terhadap hasil belajar siswa	1	0
2	Melaksanakan penilaian merujuk pada ruang lingkup materi pelajaran	1	0
3	Melaksanakan penilaian merujuk pada kompetensi muatan materi pelajaran	1	0
4	Melaksanakan penilaian merujuk pada program pembelajaran	1	0
5	Melaksanakan penilaian merujuk pada proses pembelajaran	1	0
Penilaian kompetensi sikap			
6	Menyiapkan pedoman observasi yang berisi indikator perilaku siswa yang diamati secara berkelanjutan	1	0
7	Menyiapkan lembar penilaian diri siswa untuk mengemukakan keunggulan dan keterbatasan dirinya dalam konteks pencapaian kompetensi sebelum ulangan harian	1	0
8	Menyiapkan lembar penilaian antar siswa untuk saling menilai yang terkait dengan pencapaian kompetensi	1	0
9	Menyiapkan jurnal catatan guru tentang siswa di dalam dan di luar kelas untuk merekam informasi hasil pengamatan tentang keunggulan dan keterbatasan siswa yang berkaitan dengan sikap dan perilakunya	1	0
Penilaian kompetensi pengetahuan			
10	Menyiapkan instrumen tes tertulis pilihan ganda, isian, jawaban singkat, benar-salah, menjodohkan lengkap dengan petunjuk tes, kunci jawaban tes, dan pedoman penskorannya	1	0
11	Menyiapkan instrumen tes tertulis uraian dilengkapi dengan pedoman penskoran	1	0
12	Menyiapkan instrumen tes lisan dengan daftar pertanyaan	1	0
13	Menyiapkan instrumen penugasan pekerjaan rumah sesuai dengan karakteristik tugas disertai prosedur secara individu dan/atau kelompok	1	0
14	Menyiapkan instrumen penugasan proyek yang dikerjakan secara individu atau kelompok sesuai dengan karakteristik tugas untuk tiap akhir bab atau tema pelajaran	1	0
Penilaian kompetensi keterampilan			
15	Menyiapkan tes praktik untuk keterampilan melakukan suatu kegiatan atau perilaku sesuai dengan tuntutan kompetensi disertasi prosedurnya	1	0
16	Menyiapkan tugas belajar siswa yang mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan secara tertulis atau lisan untuk tiap akhir bab atau tema pelajaran	1	0
17	Menyiapkan penilaian substansi, konstruksi, dan penggunaan bahasa yang baik, benar, dan komunikatif terhadap karya siswa untuk mengetahui minat, perkembangan, prestasi dan/atau kreativitas menjelang berakhir proses pembelajaran dalam satu semester	1	0

Catatan: Untuk diisi guru. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
Guru MAPEL

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Supervisi Penilaian Proses Pembelajaran

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
1	Melaksanakan penilaian berimbang kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan terhadap hasil belajar siswa	1	0
2	Melaksanakan penilaian merujuk pada ruang lingkup materi pelajaran	1	0
3	Melaksanakan penilaian merujuk pada kompetensi muatan materi pelajaran	1	0
4	Melaksanakan penilaian merujuk pada program pembelajaran	1	0
5	Melaksanakan penilaian merujuk pada proses pembelajaran	1	0
	Penilaian kompetensi sikap		
6	Menyiapkan pedoman observasi yang berisi indikator perilaku siswa yang diamati secara berkelanjutan	1	0
7	Menyiapkan lembar penilaian diri siswa untuk mengemukakan keunggulan dan keterbatasan dirinya dalam konteks pencapaian kompetensi sebelum ulangan harian	1	0
8	Menyiapkan lembar penilaian antar siswa untuk saling menilai yang terkait dengan pencapaian kompetensi	1	0
9	Menyiapkan jurnal catatan guru tentang siswa di dalam dan di luar kelas untuk merekam informasi hasil pengamatan tentang keunggulan dan keterbatasan siswa yang berkaitan dengan sikap dan perilakunya	1	0
	Penilaian kompetensi pengetahuan		
10	Menyiapkan instrumen tes tertulis pilihan ganda, isian, jawaban singkat, benar-salah, menjodohkan lengkap dengan petunjuk tes, kunci jawaban tes, dan pedoman penskoran	1	0
11	Menyiapkan instrumen tes tertulis uraian dilengkapi dengan pedoman penskoran	1	0
12	Menyiapkan instrumen tes lisan dengan daftar pertanyaan	1	0
13	Menyiapkan instrumen penugasan pekerjaan rumah sesuai dengan karakteristik tugas disertai prosedur secara individu dan/atau kelompok	1	0
14	Menyiapkan instrumen penugasan proyek yang dikerjakan secara individu atau kelompok sesuai dengan karakteristik tugas untuk tiap akhir bab atau tema pelajaran	1	0
	Penilaian kompetensi keterampilan		
15	Menyiapkan tes peraktik untuk keterampilan melakukan suatu kegiatan atau perilaku sesuai dengan tuntutan kompetensi disertai prosedurnya	1	0
16	Menyiapkan tugas belajar siswa yang mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan secara tertulis atau lisan untuk tiap akhir bab atau tema pelajaran	1	0
17	Menyiapkan penilaian substansi, konstruksi, penggunaan bahasa yang baik, benar, dan komunikatif terhadap karya siswa untuk mengetahui minat, perkembangan, prestasi dan/atau kreativitas menjelang berakhir proses pembelajaran dalam satu semester	1	0

Catatan: Untuk diisi supervisor. Nilai akhir: Jumlah skor yang diperoleh : Skor maksimal x 100.

.....
Supervisor

.....

Sambungan Lampiran Nomor 61.

Umpan Balik Siswa

Nama Guru :

Mata Pelajaran :

Nama Sekolah :

Kelas/Semester :

Waktu :

Petunjuk: Berilah tanda silang atau contereng pada angka 1 (ya) atau 0 (tidak) pada pilihan jawaban atas pernyataan berikut ini

No	Butir Pernyataan	Jawaban	
		1	0
	Kegiatan pendahuluan pembelajaran		
1	Menjelaskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai	1	0
	Kegiatan inti pembelajaran kompetensi sikap		
2	Mendorong kegiatan belajar agar siswa menerima isi materi pelajaran	1	0
3	Mendorong kegiatan belajar agar siswa menghayati nilai-nilai yang terkandung dalam materi pelajaran	1	0
	Kompetensi pengetahuan		
4	Mendorong siswa menemukan isi materi pelajaran	1	0
5	Mendorong siswa mengkalsifikasikan isi materi pelajaran	1	0
	Kompetensi keterampilan		
6	Mendorong siswa mendemonstrasikan isi materi pelajaran	1	0
7	Mendorong siswa menuliskan poin-poin isi materi pelajaran	1	0
	Mengelola kelas		
8	Menggunakan kata-kata yang mudah dimengerti	1	0
9	Intonasi suara dapat didengar dengan baik	1	0
	Kegiatan penutup pembelajaran		
10	Bersama siswa menemukan manfaat isi materi pelajaran	1	0

Catatan:

Lembar ini dibagikan oleh guru kepada siswa selama proses pembelajaran berlangsung dan diminta kembali.

Lembar ini dibagikan oleh supervisor kepada siswa selama proses pembelajaran berlangsung dan diminta kembali.

.....
Tanpa nama dan tanpa tanda tangan siswa

Lampiran nomor 62. Matrik Seminar Hasil Penelitian

630

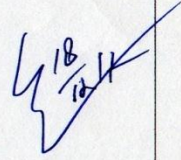
Lampiran nomor 63. Matrik Seminar Hasil Penelitian Disertasi

Matrik Seminar Hasil Penelitian Disertasi

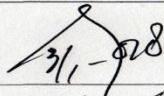
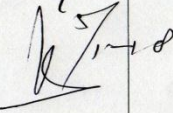
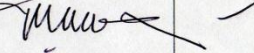

Senin, 21 Agustus 2017, 12.30 – 14.30, ruang 0114 gedung lama Pps UNP

Promotor: Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D.; Prof. Z. Mawardi Effendi, M. Pd., Dr. Jasrial, M. Pd.

Pembahas: Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A.: Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd.

No	Nama	Pertanyaan dan Saran	Jawaban dan Tanggapan	Tanda Tangan
1	Eva Nurfahanah (mahasiswa angkatan 2012)	Mengapa jumlah antara rumusan masalah, tujuan, hipotesis, dan temuan berbeda? Apa dasarnya? Agar disinkronkan.	Jumlah temuan berbeda dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis muncul setelah analisis data. Telah diperbaiki sesuai masukan.	
2	Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A	Abstrak berjumlah maksimal 400 kata, cara penulisannya, alenia pertama rumusan masalah, alenia kedua metodologi, alenia ketiga temuan.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Latar belakang ditulis dengan kalimat lugas. Rumusan masalah cukup 6 (enam), nomor 7, 8, 9, dan 10 tidak usah.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Kajian pustaka, perbaiki	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Metodologi, kata non strata ganti dengan kata lain.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Temuan, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, mengapa cukup? Temuan yang baru? Berdasarkan data temuan yang baru munculkan.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Kesimpulan, dibuat berdasarkan data penelitian, beri jawaban pertanyaan mengapa demikian, sebutkan besar pengaruhnya melalui motivasi. Saran berdasarkan temuan. Pelatihan, bagi supervisor perlu dilatih,	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Deskripsikan benang merah (keruntutan) antara judul, latar belakang, kajian pustaka, metologi, temuan dan	Telah diperbaiki sesuai saran.	

631

3	Prof. Dr. Rusdinal, M. Pd. (30.08.2017)	kesimpulan.		
		Grand theory yang melandasi model analisis jalur	Telah diperbaiki sesuai saran.	
4	Dr. Jasrial, M. Pd.	Segi penggunaan bahasa, keterkaitan, antar kalimat ke kalimat berikutnya, (berulang-ulang), urutan, tata letaknya, dan konteksnya.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Tujuan, fokus pada analisis jalur, deskripsi jalur, variabel intervening adalah motivasi, pengaruh reflektifkan, logika latar belakang, rumusan tujuan, kajian teori, dan hipotesis.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Konsisten; hipotesis, tujuan dan hasil penelitian.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Implikasi gabung dengan hasil.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Konsisten ke analisis jalur.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
5	Prof. Z. Mawardi Effendi, M. Pd.	Pembahasan harus mendalam	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Maknanya harus diperdalam	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Model tidak berubah	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Kata-kata dalam deskripsi harus mendalam	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dan iklim sekolah harus mendalam.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Metodeologi telah standar	Telah diperbaiki sesuai saran.	
6	Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D.	Hasil-hasil penelitian rangkumkan ke induk pembahasannya.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Rumusan masalah cukup 6.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Hasil penelitian komunikatif.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Data kualitatif untuk mendukung pembahasan hasil penelitian kuantitatif.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Penyajian, deskripsikan kinerja guru hasil penelitian kuantitatif, hasil kualitatif sebagai pendukungnya.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
		Pembahasan kuantitatif didukung oleh pembahasan	Telah diperbaiki sesuai saran.	

		kualitatif.	
		Kenapa supervisinya ? hasilnya demikian, deskripsikan.	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Kenapa supervisornya? Umpama kepala sekolah yang berprestasi, memiliki sertifikat, sesuai kriteria, atau pengawas ideal (Lihat Peraturan Pemerintah tentang Kepala Sekolah dan tentang Supervisor.	Telah diperbaiki sesuai saran.
	Prof. Nurhizrah Gistituati, M. Ed., Ed. D.	Kategori cukup pada kinerja guru, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, ikim sekolah, dan motivasi kerja beri deskripsi, Seperti kinerja, usaha apa hasil, apa kemampuan, apa pelaksanaan tugas, apa proses, apa hasil atau produknya?	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Hasil analisis variabel-variabel X1, X2, X3, uji hipotesis, desain awal, desain akhir signifikan.	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Konsisten ke anaisis jalur	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Data kualitatif gunakan untuk pembahasan	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Implikasinya disatukan	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Saran ok.	
		Kesimpulan, deskripsikan hasil dan pembahasan.	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Masukkan pembahasan dalam deskripsi data dan hasil wawancara atau data kualitatif.	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Perbaiki sebagai analisis jalur	Telah diperbaiki sesuai saran.
		Kita tetapkan disertasi dilanjutkan	

Daftar nama peserta hadir seminar hasil penelitian

Penyaji: Karoma, angkatan 2012, NIM: 1204381

Moderator: Hermawan, angkatan 2012



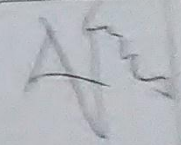
Peserta hadir: 1. Eva Nurfahanah, angkatan 2012
 2. Endut Ahadiat, angkatan 2012 (alumni)
 3. Yohanes, angkatan 2014
 4. Sumanti, angkatan 2014
 5. Aris Miboy, angkatan 2014
 6. Si Pulan (mahasiswa) Pps angkatan 2014.




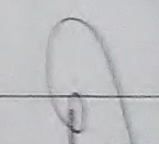
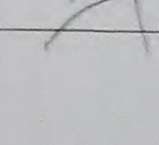
Lampiran nomor 63. Matrik Ujian Disertasi Tertutup

Lampiran nomor 63. Matrik Ujian Tertutup Disertasi

Matrik Ujian Tertutup Disertasi
Rabu, 31.01. 2018; 13.30 – selesai, di ruang sidang (Gedung 3 lantai 2) Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang

Panitia Ujian

No	Nama	Keterangan	Saran	Tanggapan	Tanda Tangan
1	Prof. Ganefri, Ph.D.	Penyelia (Rektor)		Telah diperbaiki	
2	Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D	Ketua (Direktur)	Perbaiki sesuai saran	Telah diperbaiki	
3	Prof. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., M.Sc	Wakil Ketua (Ketua Program Studi (S-3))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis data masih banyak kesalahan 2. Mestinya hanya 2 struktur 3. X1, X2 dengan X3. 4. X1, X2, X3 dengan Y 5. Uji persyaratan disesuaikan dengan struktur Contoh Struktur 1 - Normalitas X1, X2, dan Y (masing-masing). - Homogenitas X1, X2, dan Y sekaligus. - Linieritas X1 - X2 terhadap Y.	Telah diperbaiki sesuai saran	
4	Prof. Dr. Atmazaki, M.Pd.	Sekretaris (Wakil Direktur I)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbaiki latar belakang masalah. 2. Pembahasan disertasi rujukan. (hasil penelitian). 3. Kurangi 74 halaman menjadi 50 halaman 4. Buat buku tentang Kinerja Guru, Supervisi, Iklim Sekolah, dan Motivasi Kerja secara konseptual. 	Telah diperbaiki sesuai saran	
5	Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D	Promotor	Perbaiki sesuai saran	Telah diperbaiki	

6	Prof. Dr. Z. Mawardi Effendi, M.Pd.	Co - Promotor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sebaiknya paparan penelitian yang disampaikan tidak terpisah-pisah 2. Memberi makna terhadap hasil penelitian terasa masih kurang 	Telah diperbaiki sesuai saran.	
7	Dr. Jasrial, M.Pd.	CO - Promotor	Perbaiki semula 6 sub-struktur menjadi 2 sub-struktur.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
8	Prof. Dr. Azwar Ananda, M.A.	Penguji	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang baru, sebab penelitian ini sudah banyak 2. Apa bedanya dengan penelitian tentahulu? Apa ada penelitian yang sama dengan penelitian ini? 3. Perhitungan statistik agar diperiksa kembali. 4. Tonjolkan apa yang baru dalam penelitian ini. 	Telah diperbaiki sesuai saran.	
9	Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.	Penguji	Pembahasan dan saran mengikuti pola analisis jalur.	Telah diperbaiki sesuai saran.	
10	Prof. Dr. H. Syafruddin Nurdin, M.Pd.	Penguji dari luar UNP/UIN Imam Bonjol	<p>Sumber keputakaannya dilengkapi dengan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permenag RI. No. 29 Tahun 2014 Tentang Ka. Madrasah 2. PP. RI. No. 32 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan 	Telah diperbaiki sesuai saran.	

Padang, 31.01.2018
Karoma, 1204381.

Lampiran nomor 64. Riwayat Singkat Penulis

Tentang Penulis

Karoma, lahir di Padang Dalam Liwa Lampung Barat, 22 September 1963, putra ketiga dari lima bersaudara pasangan Bapak Barlian bin Syarkawi (almarhum) dan Ibu Fatmah binti Hajjadin (almarhumah). *Pendidikan*: 1976 MIN Watas Liwa Lampung Barat. 1980 MTsN Gunung Sugih Liwa Lampung Barat. 1983 PGAN Palembang. 1986 Sarjana Muda Pondok Hajjah Nuriyah Shabran Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Sarjana Muda Jurusan PAI Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1991 Sarjana Lengkap Jurusan PAI Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang. 2007 Magister Pendidikan Program Pascasarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. 2018 Doktor Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang. *Pengalaman pekerjaan*: 1 tahun Kepala Tata Usaha, di Akademi Teknologi Palembang; 7 tahun Pembantu Dekan IV di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Palembang; 1 tahun Sekretaris Prodi Ekstensi dan 1 tahun Ketua Prodi Ekstensi, di Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang, 4 tahun Pembantu Dekan III Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang. *Pengalaman penelitian*: 11x penelitian. 17 artikel yang telah diterbitkan; 10 makalah yang telah disampaikan dalam forum ilmiah; 3 proposal pendirian lembaga/institusi/prodi. *Pengalaman mengajar*: asistensi PAIS; mengajar baca tulis Al-Qur'an; guru honorer Diniyah, guru honorer PAIS SMP, SMA; muballigh; Dosen Honorer. 12x nara sumber diklat; 8 buku yang sudah terbit; 7 buku siap cetak. *Tanda jasa*: Satyalancana Karya Satya, dari Presiden RI; Asesor: Sertifikasi Guru PAI. *Kunjungan ke luar negeri*: Saudi Arabia (Makkah dan Madinah), Thailand (Bangkok), India (New Delhi, Varanasi, Bodhgaya), Palestina, Yordania, Amman, Yeriko, Abu Dhabi. *Keterangan Organisasi*: SLTA (PGAN): Pramuka. Perguruan Tinggi: Sekretaris Komiseriat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah, Sekretaris Senat Mahasiswa, Anggota Dewan Redaksi Shabran Majallah mahasiswa, Sekretaris Umum Ikatan Keluarga, Pelajar, dan Mahasiswa Sumatera Selatan Surakarta, Ketua Bidang Litbang Dewan Pimpinan Daerah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Jawa Tengah, Wakil Ketua Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan, Anggota Departemen Kader Pemuda Muhammadiyah Wilayah Sumatera Selatan. *Pengalaman organisasi setelah selesai pendidikan/selama menjadi pegawai negeri sipil*: 1 periode Ketua Dewan Akreditasi Madrasah kota Palembang; 4 periode anggota Pengurus Forum Kerukunan Umat Beragama Provinsi Sumatera Selatan; 2 periode anggota pengurus Ikatan Pengembang Teknologi Pendidikan Indonesia Cabang Sumsel; 5 periode anggota pengurus Ranting, Majelis Tabligh, Majelis Dikdasmen Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumsel. *Menikah* dengan Dra. Hj. Yuslaini, M. Pd., dikaruniai empat putri: Rosdiana, Fitri Mulhamah, 'Abqorina, dan Samia Novera. Bekerja sebagai PNS/Dosen sejak Maret 1993, Lektor Kepala, (IV/b), Pembina, pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Kontak person*: 081540941530.