

# HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP PERAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA BOGOR

Nandang Najmulmunir\*

Abd. Wahid Hasyim\*

Dedeh Jubaedah\*

## *Abstract*

*The aim of this research is to know the correlation between teacher's perception toward supervision of headmaster and work discipline with teacher's performance in Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bogor. The research method is using survey methods with respondent are from teachers in Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bogor. The sample amounts are consisting of 60 samples. The samples pulling is using census. The hypothesis trial is done with significant result 0,05. The hypothesis significant result is show: (1). There is positive correlation which significant between teacher's perception toward supervision of headmaster with teacher's performance that show the coefficient correlation  $r_{y1}=0,570$  and the same regression  $Y =60,196+0,378X1$  (2). There is positive correlation which significant between work discipline with teacher's performance that shows the coefficient correlation  $r_{y2} = 0,463$  and the same regression  $Y=53,591+0,419X2$  (3). There is positive correlation which significant between teacher's perception toward supervision of headmaster and work discipline with teacher's performance that shows with the coefficient correlation  $r_{y1.2} =0,618$  and the same regression  $Y=42,027+0,301X1 +0,240X2$*

**Keywords: Teacher Perception, Discipline, Teacher Performance**

## **Pendahuluan**

Pendidikan Nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta memiliki rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan.

Untuk terwujudnya pembangunan nasional di bidang pendidikan, maka Pendidikan Nasional harus diusahakan melalui dua hal pokok: pertama, pembentukan manusia Pancasila sebagai manusia pembangunan yang berkualitas tinggi dan mandiri, kedua, mendorong terciptanya perkembangan masyarakat, Bangsa dan Negara Indonesia yang terwujud dalam ketahanan Nasional yang tangguh dalam arti mewujudkan

kemampuan bangsa dalam menangkal setiap ajaran, paham, dan ideologi yang bertentangan dengan Ideologi Negara Pancasila.

Berkaitan dengan ini Bangsa Indonesia dihadapkan pada tantangan yang semakin berat karena arus informasi dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat mengubah segala sendi kehidupan dengan begitu cepat. Kenyataan yang demikian telah mendorong Bangsa Indonesia untuk berbuat lebih baik dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menyongsong perubahan dan tantangan tersebut. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam rangka mengikuti kemajuan arus informasi, ilmu pengetahuan, dan teknologi, disamping salah satu sumber daya yang vital dalam melaksanakan pembangunan disegala bidang. Usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia seperti yang telah dikemukakan di atas, tidak dapat dipisahkan dengan peran lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan yang bersifat formal maupun informal. Keberadaan lembaga-lembaga pendidikan tersebut diharapkan dapat memegang peranan penting dalam membentuk watak bangsa serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan, juga diharapkan mampu memberikan bekal kepada peserta didiknya berupa ilmu pengetahuan

dan teknologi sehingga lembaga pendidikan tersebut benar-benar dapat memberikan sumbangan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945. Selain itu selaras juga dengan tujuan Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Untuk mencapai tujuan pendidikan, guru sebagai salah satu perangkat pendidikan yang langsung berhadapan dengan murid, memiliki tugas utama dan memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan tersebut. Oleh karena itu guru harus terus meningkatkan kualitas mengajarnya hingga mencapai taraf profesionalisme yang tinggi agar dapat mengaplikasikan kemampuannya yang berlandaskan pada tujuan pendidikan yang dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan pendidikan.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan ini dapat diperoleh kejelasan, bahwa profesionalisme guru memiliki peranan dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Guru merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran, dalam arti sempit guru adalah pelaksana pembelajaran di dalam kelas dan orang yang bekerja

di bidang pendidikan dan pembelajaran yang turut bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didiknya.

Rendahnya hasil pendidikan selalu menjadi pembicaraan, hal ini berarti hasil dari pendidikan kurang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum. Hasil belajar yang kurang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat dikatakan pembelajaran kurang efektif.

Untuk mengatasi masalah di lembaga pendidikan tersebut dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia yang professional untuk meningkatkan kinerja guru yang didukung dengan pengawasan serta sistem kontrol yang memadai. Dengan demikian, diharapkan terbentuk karakteristik seseorang yang produktif yaitu seseorang yang bangga dengan pekerjaannya dan menunjukkan komitmen personal terhadap kualitas, mempunyai tanggung jawab yang besar, dapat mengantisipasi, dan berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat di dalam berbagai tugas di luar peran yang ditugaskan. Selain itu, ingin terus belajar meningkatkan kemampuannya, dapat bekerja sama dalam tim, dapat dipercaya dan jujur, sikap terus terang dan loyal, terbuka terhadap kritik yang konstruktif serta berusaha meningkatkan dan menyempurnakan dirinya.

Faktor yang menentukan kinerja guru adalah peranan supervisor dalam upaya meningkatkan keberhasilan guru dalam mengajar. Jika supervisi dilakukan secara baik mungkin akan menumbuhkan gairah mengajar bagi guru yang kemudian akan mempengaruhi pada aktivitas guru mengajar di sekolah. Supervisi Kepala Sekolah merupakan bentuk supervisi terhadap proses pendidikan sehingga akan ditemukan aspek kekuatan dan kelemahannya. Hal tersebut terjadi bila supervisor mampu menjalankan fungsinya dengan baik.

### **Identifikasi Masalah**

Adapun permasalahan yang terdapat pada variabel yang di teliti, yakni kinerja guru sebagai variabel terikat dan persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja sebagai variabel bebas.

Pada penelitian ini penulis akan menganalisis variabel kinerja yaitu hubungannya dengan persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja. Khususnya kinerja adalah variabel yang dapat dijadikan indikator untuk menentukan keberhasilan suatu program kegiatan. Hal ini merupakan masalah penting untuk diteliti meskipun tidak menutup kemungkinan masih ada faktor lain yang dapat berhubungan dengan kinerja guru baik secara sendiri-

sendiri maupun secara bersama-sama.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut di atas, maka penulis merumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

### Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance*. Kinerja berarti "sesuatu yang dicapai".<sup>1</sup> Menurut Arief Mulyadi mengartikan, Kinerja (aktifitas kerja) adalah prestasi yang dapat dicapai dalam satu periode tertentu dalam melaksanakan kegiatan dari program berdasarkan kebijakan guna mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi melalui misi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas, kemampuan sesuai dengan tingkatan-tingkatan keberhasilan

yang dicapai dan adanya interaksi antara kemampuan seseorang dengan tujuan yang ingin dicapai.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif dari hasil kegiatan organisasi yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu tujuan.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi atau lembaga dalam mengevaluasi kinerja seseorang. Pegawai disodori umpan balik positif dan imbalan atas kinerja yang baik serta diarahkan untuk membenahi kinerja yang masih buruk. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja pegawai. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Ada beberapa cara penilaian kinerja, antara lain:

- 1) membandingkan kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan.
- 2) Membandingkan kinerja nyata dengan hasil yang diharapkan.
- 3) Membandingkan kinerja tahun ini dengan kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 4) Membandingkan kinerja satu organisasi dengan organisasi lain.
- 5) Membandingkan kinerja nyata dengan standar kinerja.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, h. 570.

<sup>2</sup> H. M. Arief Mulyadi, loc. Cit, h. 116.

Guru sebagai tenaga profesional, di samping memahami hal-hal yang bersifat filosofis, konseptual, dan teknis, juga harus memiliki kemampuan dasar yang dikenal dengan kemampuan dasar profesional guru, yaitu: 1) menguasai bahan, 2) menguasai program belajar, 3) mengelola kelas, 4) menggunakan media/sumber, 5) menguasai landasan-landasan pendidikan, 6) mengelola interaksi belajar mengajar, 7) menilai prestasi siswa untuk kependidikan dan pengajaran, 8) menguasai fungsi dan program pelayanan dan bimbingan di sekolah, 9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 10) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

### **Merencanakan Program Pengajaran**

Sebelum guru melaksanakan pengajaran, terlebih dahulu haruslah dapat membuat rencana pengajaran. Aktivitas membuat rencana pengajaran ini lazim disebut dengan merencanakan pengajaran. Dengan demikian, yang dimaksud dengan merencanakan pengajaran adalah suatu aktivitas merumuskan sesuatu terlebih dahulu sebelum kegiatan belajar mengajar dilaksanakan.<sup>3</sup> Seluruh rumusan tersebut dibuat

oleh guru sebelum melaksanakan pengajaran. Apapun jenis rumusannya, yang jelas ia akan dijadikan panduan oleh guru ketika telah benar-benar melaksanakan pengajaran di kelas.

### **Mengelola Proses Belajar Mengajar**

Hal-hal yang direncanakan pada perencanaan pengajaran diwujudkan dalam bentuk tindakan pengajaran yang nyata. Kemampuan mengelola proses belajar mengajar ini terdiri dari 7 indikator. Ketujuh indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan menggunakan metode, media dan bahan latihan sesuai dengan tujuan pengajaran.
- b) Kemampuan berkomunikasi dengan siswa.
- c) Kemampuan mendemonstrasikan khasanah metode mengajar.
- d) Kemampuan mendorong dan menggalakkan keterlibatan siswa dalam pengajaran.
- e) Kemampuan mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran dan relevansinya.
- f) Kemampuan mengorganisasi waktu, ruang, bahan dan perlengkapan pengajaran.
- g) Kemampuan melaksanakan evaluasi pencapaian siswa dalam proses mengajar.

---

<sup>3</sup> Ali Imran, *Pembinaan Guru di Indonesia*, (Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1995) h. 169.

## **Mengelola Kelas**

Pengelolaan kelas adalah suatu usaha yang dilakukan oleh penanggung jawab kegiatan belajar mengajar atau yang membantu dengan maksud agar tercapai kondisi optimal sehingga dapat terlaksana kegiatan belajar seperti yang diharapkan. Tujuan pengelolaan kelas pada hakekatnya telah terkandung dalam tujuan pendidikan. Secara umum tujuan pengelolaan kelas adalah penyediaan fasilitas bagi bermacam-macam kegiatan belajar siswa dalam lingkungan sosial, emosional, dan intelektual dalam kelas.

## **Memahami dan Menyelenggarakan Administrasi Sekolah**

Kegiatan dalam administrasi kesiswaan dapat dipilih menjadi tiga bagian besar, yaitu kegiatan penerimaan siswa, pembinaan siswa, dan penamatan program siswa di sekolah.

### **a) Penerimaan Siswa**

Penerimaan siswa adalah proses pencatatan dan layanan kepada siswa yang baru masuk sekolah, setelah mereka memenuhi persyaratan-persyaratan yang ditentukan oleh sekolah itu.

### **b) Pembinaan Siswa**

Yang dimaksud dengan pembinaan siswa adalah pemberian layanan kepada siswa di suatu lembaga pendidikan, baik di dalam

maupun di luar jam belajarnya di kelas. Pembinaan kepada siswa dilakukan dengan menciptakan kondisi atau membuat siswa sadar akan tugas-tugas belajarnya.

### **c) Tamat Belajar**

Apabila siswa telah menamatkan (selesai dan lulus) semua mata pelajaran atau telah menempuh kurikulum sekolah dengan memuaskan, maka siswa berhak mendapatkan surat tanda tamat belajar dari kepala sekolah.

## **Melakukan Penilaian Hasil Belajar Siswa**

Untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat keberhasilan belajar siswa dapat dilakukan melalui tes prestasi belajar. Berdasarkan tujuan dan ruang lingkupnya, tes prestasi belajar dapat digolongkan ke dalam jenis penilaian sebagai berikut:

### **a) Tes Formatif**

Penilaian ini digunakan untuk mengukur satu atau beberapa pokok bahasan tertentu bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang daya serap siswa terhadap pokok bahasan tersebut.

### **b) Tes Subsumatif**

Tes ini meliputi sejumlah bahan pengajaran tertentu yang telah diajarkan dalam waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran daya serap siswa untuk meningkatkan tingkat prestasi belajar siswa.

c) Tes Sumatif

Tes ini diadakan untuk mengukur daya serap siswa terhadap bahan pokok-pokok bahasan yang telah diajarkan selama satu semester, satu atau dua tahun pelajaran. Tujuannya adalah untuk menetapkan tingkat atau taraf keberhasilan belajar siswa dalam satu periode belajar tertentu.

Berdasarkan teori yang dikembangkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil akhir yang ditunjukkan guru menyangkut seluruh aktivitas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, pembimbing, dan pendidik bagi para siswa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Hakikat Supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari kata *super* dan *visi* yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan.<sup>4</sup> Pengertian supervisi juga dikemukakan oleh M. Ngalim Purwanto bahwa supervisi berarti aktivitas-aktivitas untuk menentukan kondisi-kondisi atau syarat-syarat esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan

---

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), h. 154.

pendidikan.<sup>5</sup> Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh M. Moh. Rifai, supervisi diartikan sebagai bimbingan, pelayanan, dan bantuan dari supervisor kepada yang disupervisi (pada umumnya guru), supaya para guru itu meningkat keahliannya profesionalnya, dapat menjadi guru yang lebih baik, dan menghasilkan murid yang lebih baik pula.<sup>6</sup>

Dengan demikian pengertian supervisi pendidikan adalah bimbingan, pelayanan, bantuan, yang diberikan supervisor (atasan) kepada guru (bawahan) agar mengalami pertumbuhan secara integral dan maksimal baik profesi maupun pribadinya.

### Hakikat Disiplin Kerja

Kata disiplin menurut Susilo Martoyo, berasal dari bahasa latin *discipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat, norma, ketaatan dalam kebenaran, kesopanan, dan sebagainya sehingga ia disebut disiplin, yang membentuk wibawanya.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 20.

<sup>6</sup> M. Moh. Rifai, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan 1* (bagian administrasi pendidikan), (Bandung: Jemmars, 1986), h.125.

<sup>7</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), h. 141.

Alamsyah dan Suharto menyatakan bahwa dalam membentuk disiplin pada seseorang dapat ditempuh melalui tiga pendekatan, yaitu:

- 1) *Conditional Approach* (paksaan), yaitu menciptakan kondisi sehingga orang mau tidak mau melaksanakan kegiatan yang diharapkan.
- 2) *Cultural Approach* (pendidikan), yaitu mempengaruhi seseorang dengan gambaran-gambaran yang dapat memberikan harapan jika disiplin dilakukan.
- 3) *Habituation Approach* (membiasakan), yaitu dengan cara membiasakan diri, menimbulkan kesadaran akan makna, dan pentingnya disiplin bagi kehidupan.<sup>8</sup>

Banyak orang pintar mempunyai intelegensia tinggi mengalami kegagalan dalam studi dan pekerjaannya karena kurang disiplin. Akan tetapi tidak sedikit orang yang sukses dan berprestasi dalam studi dan pekerjaannya dengan kemampuan yang pas-pasan tetapi mempunyai disiplin yang tinggi. Jadi, untuk mencapai prestasi dan keberhasilan dalam pekerjaan sebagian besar ditentukan oleh perilaku disiplin bukan kepintaran.

Disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan yang direncanakan. Semua kebijakan tidak akan

mempunyai arti kalau tidak didukung oleh disiplin para pelaksananya.

Oleh karena itu sikap disiplin merupakan syarat yang tidak bisa ditawar lagi bagi pegawai di lingkungan organisasi pemerintah, termasuk guru, bila dalam melaksanakan tugasnya ingin mencapai daya guna dan hasil guna.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Bogor. Pemilihan lokasi ini berdasarkan pertimbangan metodologis dan pertimbangan praktis.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Untuk mendapatkan data primer di lapangan, digunakan kuesioner yang ada dalam variabel penelitian. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan kinerja guru. Penyusunan kuesioner dengan menggunakan skala penelitian dengan skor terendah 1 dan skor tertinggi 5 untuk setiap butirnya. Pengumpulan data menggunakan angket, dengan menggunakan skala penilaian. Skala penelitian ini menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu dengan nilai 5, 4, 3, 2, 1 (untuk pernyataan positif) dan 1, 2, 3, 4, 5 (untuk pernyataan negatif).

---

<sup>8</sup> Ibid, h. 41.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan atau mendeskripsikan secara sistematis fakta-fakta dengan menggunakan pengetahuan ilmiah yang telah diketahui (teori-teori menurut para ahli) untuk memecahkan masalah yang ada. Pada penelitian ini penulis ingin membuktikan hubungan antara persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja guru dengan kinerja guru. Seperti gambar 3.1 di bawah ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk menggali dan mengumpulkan informasi dan data-data yang berhubungan dengan variabel persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kinerja guru, penulis melakukan :

#### **1. Studi Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk menggali dan mengumpulkan teori-teori dan berbagai informasi yang berhubungan dan relevan dengan variabel-variabel penelitian melalui berbagai referensi atau sumber yang punya keterkaitan.

#### **2. Observasi**

Dalam teknik observasi, peneliti mendatangi dan mengamati secara langsung objek penelitian, serta memeriksa berbagai dokumen yang berhubungan dengan variabel-

variabel penelitian di MTs Negeri Kota Bogor.

#### **3. Kuesioner**

Teknik kuesioner merupakan teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti yang meliputi indikator-indikator sebagai cerminan pengukuran dari variabel-variabel penelitian. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi dan data yang relevan dengan penelitian ini.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini akan diuraikan hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: 1) statistik deskriptif hasil penelitian, 2) pengujian persyaratan analisis, 3) pengujian hipotesis penelitian, 4) pembahasan hasil penelitian. Adapun statistik deskriptif data yang diperoleh berdasarkan 60 responden dari para guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bogor, yang dijadikan responden terhadap butir-butir instrument dari variabel-variabel yang diteliti meliputi: 1) skor minimal, 2) skor maksimal, 3) Mean, 4) Median, 5) Modus, 6) Standar Deviasi, 7) Varians

**Tabel 1**  
**Data Keseluruhan Variabel Statistics**

	Persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah	Disiplin kerja	Kinerja guru
N Valid	60	60	60
Missing	0	0	0
Mean	102.67	108.42	99.00
Median	105.00	110.00	100.00
Mode	109	3	101
Std. Deviation	8.455	6.204	5.609
Variance	71.480	38.484	31.458
Minimum	82	84	76
Maximum	114	121	109

### Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru (Y)

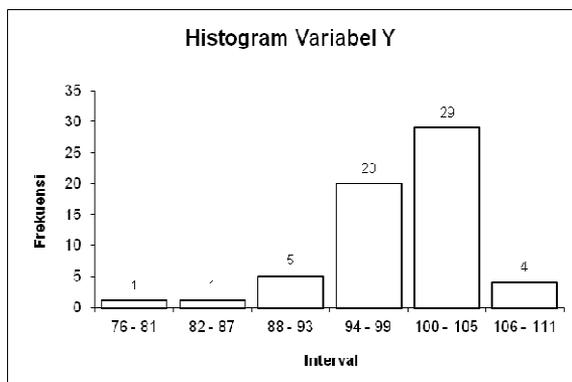
Berdasarkan hasil pengukuran kinerja guru, didapatkan data dengan skor tertinggi 109 dan skor terendah 76 dengan rentang skor 33 Rata-rata skor (mean) sebesar 99,00 dengan nilai tengah (median) sebesar 100,00 Sedangkan skor yang paling sering muncul (modus) adalah 101 nilai varians sampel yang diperoleh dari hasil pengolahan adalah 31,458 dengan standar deviasi (SD) sebesar 5,609. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan jumlah kelas interval sebanyak 6 dengan jarak kelas yaitu 6 (setelah dibulatkan). Adapun distribusi frekuensi dan histogram data variabel kinerja guru

selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2 dan Gambar 1

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Guru (Y)**

No	Interval	a	Fr (%)	ka	Kr (%)
	76 - 81		1.67		1.67
	82 - 87		1.67		3.33
	88 - 93		8.33		1.67
	94 - 99	0	33.33	7	45.00
	100 - 105	9	48.33	6	93.33
	106 - 111		6.67	0	100.00
Jumlah		0	100.00		

**Gambar 1**  
**Histogram Data Variabel Kinerja Guru (Y)**



### Pembahasan Hasil Penelitian

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara: 1) Persepsi Guru terhadap Peran Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru; 2) disiplin Kerja dengan

Kinerja Guru; 3) Persepsi Guru terhadap Peran Supervisi Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja secara bersama-sama dengan kinerja Guru.

Kinerja yang baik akan dimiliki oleh seorang guru apabila guru memahami fungsi dan tugasnya dengan baik. Dalam peningkatan kinerja tugas-tugas profesional mereka hendaklah kepala sekolah selaku supervisor merancanginya sedemikian rupa sehingga tidak mengurangi kebebasan, prakarsa, dan tanggung jawab guru-guru.

Dari pemikiran demikian jadi jelaslah bahwa persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah memberikan andil pada peningkatan kinerja. Jadi persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

### **Kesimpulan, Implikasi dan Saran**

Dari uraian dan hasil analisis, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut: berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dan korelasi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru. Kedua variabel tersebut sejalan, artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru. Kekuatan hubungan antara keduanya ditunjukkan dengan

koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,570 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,325.

Sebagai usaha peningkatan kemampuan profesionalnya dengan memberikan latihan kepada guru-guru sesuai dengan kebutuhan mereka. Latihan itu dapat berupa: diskusi, demonstrasi, penataran, tugas-tugas tertentu yang harus dikerjakan, melakukan observasi, dan sebagainya. Setelah dilatih, para guru perlu mendapat dorongan dan bimbingan, mendapat petunjuk-petunjuk bagaimana menerapkan hasil latihan yang telah mereka peroleh.

Berdasarkan pada uraian, hasil analisis, dan kesimpulan sebelumnya, maka penulis akan memberikan rekomendasi beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Secara deskriptif, meskipun rata-rata jawaban responden untuk semua variabel berada pada kisaran yang sangat diharapkan, namun hal itu bisa saja terjadi perubahan pada kisaran yang tidak diharapkan. Untuk itu semua variabel perlu dipelihara secara konsisten dan berkesinambungan sehingga bisa tetap stabil, dan alangkah baiknya untuk terus ditingkatkan.
- 2) Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, Kepala Madrasah dan para pemegang kebijakan pendidikan diharapkan memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan

kemampuan profesionalitas melalui berbagai bentuk kegiatan seperti MGMP, pelatihan, dan sebagainya. Selain kebijakan yang dikeluarkan dan peraturan yang diterapkan harus mendorong guru ke arah peningkatan disiplin kerja guru. Selain itu faktor yang cukup penting dan perlu diperhatikan adalah keteladanan dari Kepala Madrasah dan penanaman rasa tanggung jawab atau kesadaran yang tinggi kepada semua guru dalam melaksanakan tugas.

- 3) Kepala Madrasah dan guru hendaknya lebih mencermati dan tanggap, bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap peran supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja, akan tetapi masih banyak faktor lain seperti: gaya kepemimpinan, kreativitas guru, kompetensi guru, etos kerja, dan sebagainya yang ikut mempengaruhi.

### Daftar Pustaka

- Imran, Ali, *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya, 1995.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Purwanto, M. Ngalm, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,

Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Rifai, M. Moh., *Administrasi dan Supervisi Pendidikan 1*, Bandung: Jemmars, 1986.

**\*Dr. Ir. Nandang Najmulmunir, MS.** Dosen Program Pascasarjana, Universitas Islam "45" Bekasi.

**\*Dr. Abd. Wahid Hasyim, M.Ag.** Dosen Program Pascasarjana, Universitas Islam "45" Bekasi.

**\*Dedeh Jubaedah.** Mahasiswa Magister Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Universitas Islam "45" Bekasi.