

HUBUNGAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN GADINGREJO

Oleh

Hanriadi, Sulton Djasmi, Riswanti Rini

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng Bandar Lampung

E-Mail: hanriadibk@yahoo.co.id

Hp: 081279367376

Abstract: The Relationship of Principal Supervisor and Teacher Work's Motivation towards The Work Performance of Junior High School Teachers Entire The District of Gadingrejo. The purpose of this study was to determine the relationship between the principal supervisory and motivation of teachers working with teacher performance at Junior High Schools in the district of Gadingrejo. The population, or as many as 49 teachers spread over 4 Junior High School in District of Gadingrejo. This research is a quantitative research study that aimed to investigate the events that have occurred and then trace backwards to determine the factors that cause the occurrence of these events. Data collecting in this study was using a questionnaire with Likert scale. While the analysis of the data was using a simple linear regression equation and multiple regression. To determine the significance of the regression equation, the "T and F" test were used. The result showed that the principal supervisory was related with the performance of Junior High School teacher in the district of Gadingrejo in the amount of 73,1%. Motivation of teachers working was related with the performance of Junior High School teacher in the district of Gadingrejo for 64,5%. Then jointly relationship between the two factors were related at 82,1%. Therefore, it can be concluded that the Principal Supervisory and Work's Motivation of teachers with teacher performance has positive and significant relationship.

Keywords: principal supervisor, teacher motivation, teacher performance

Abstrak: Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 196 orang guru dan yang dijadikan sampel sebanyak 25% dari populasi atau sebanyak 49 orang guru yang tersebar di 4 SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan *skala Likert*. Sedangkan analisis datanya menggunakan persamaan regresi linier sederhana dan regresi ganda. Untuk mengetahui kebermaknaan

persamaan regresi digunakan uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo sebesar 73,1% hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo sebesar 64,5%. Kemudian hubungan secara bersama-sama antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo sebesar 82,1%. sehingga dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Kata kunci: supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, kinerja guru.

Seiring dengan telah digulirkannya tunjangan profesional bagi guru, maka guru dituntut memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya sebagai tenaga profesional, guru dituntut memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola pembelajaran mulai dari proses merencanakan sampai dengan menganalisis hasil yang dicapai siswa sebagai output dari proses pembelajaran yang telah dilaksanakan.

Kinerja (*performance*) sangat erat hubungannya dengan suasana batin (psikologis) karena gairah atau semangat kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya didorong oleh motivasi yang kuat. Dengan kata lain setiap pekerja memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Selain itu Aris Suherman (2009:63) berpendapat bahwa moral kerja/kinerja dipengaruhi oleh motif-motif tertentu yang bersifat subyektif maupun obyektif, apapun yang menjadi motif untuk bekerja lebih baik adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*) yang menimbulkan suatu tindakan perbuatan (*behavior*) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (*goals*).

Tentang hal ini penulis membandingkan dengan kenyataan di lapangan yaitu di Kecamatan Gadingrejo yang merupakan salah satu kecamatan dari 9 (sembilan) kecamatan yang ada di Kabupaten Pringsewu. Di Kecamatan

Gadingrejo terdapat 4 (empat) SMP Negeri dan 8 (delapan) SMP Swasta. Jumlah guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo pada Tahun Pelajaran 2013-2014 sebanyak 196 orang, bahwa tingkat kinerja rekan-rekan guru belum sesuai dengan harapan, walupun secara finansial sebagian dari mereka telah mendapatkan tambahan dari tunjangan profesional, apakah hal ini ada hubungannya dengan kepengawasan kepala sekolah. kususnya guru-guru SMP Negeri di kecamatan Gadingrejo Pringsewu.

Berdasarkan tingkat kehadiran guru pada tahun pelajaran 2012-2013 baru mencapai 72 % sedangkan yang hadir tepat waktu baru mencapai 64%. (Sumber Dinas Pendidikan Kabupaten Pringsewu). Sedangkan berdasarkan data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2012-2013 pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kecamatan Gadingrejo dapat diketahui: (1) sebanyak 75% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) sebanyak 75% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) sebanyak 80% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) sebanyak 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo diperoleh informasi: (1) masih banyak keluhan dari guru berkaitan dengan

proses manajemen yang dijalankan oleh kepala sekolah, (2) suasana kerja di beberapa sekolah terasa kurang kondusif sehingga mempengaruhi semangat kerja guru, (3) belum semua sekolah menerapkan manajemen terbuka dan melibatkan semua guru dalam penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan, (4) masih sedikit kepala sekolah yang bersedia memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, (5) beberapa guru memiliki motivasi kerja yang tinggi karena merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan di sekolah, dan (6) beberapa sekolah belum melakukan pembagian tugas dan wewenang kepada guru secara merata, sehingga dapat menimbulkan hambatan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Siagian dalam (Suryana 2012:27) mengatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi. Pendapat yang lain dikemukakan oleh Nawawi dalam (Suryana 2012: 27) yang menyatakan kinerja adalah “ hasil kerja sikap secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnyasesuai jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sulistiorini dalam (Aris Suherman 2009:20) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara kemampuan untuk mencapai tujuan dan setandar yang telah ditetapkan,.Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi,standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Fatah dalam (Suherman 2009:21) menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Hal lain yang mempengaruhi konsentrasi guru dalam melaksanakan tugasnya adalah kesejahteraan guru. Mulyasa (dalam Suherman 2009: 43) menegaskan bahwa terpenuhinya berbagai macam kebutuhan manusia, akan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan apapun tugasnya. Deny Suwarja (dalam Suherman 2009: 43) Bila kebutuhan dan kesejahteraan guru telah layak diberikan oleh pemerintah maka tidak ada lagi guru yang membolos karena mencari tambahan di luar. Dari uraian diatas maka untuk memaksimalkan kinerja guru, langkah strategis yang harus dilakukan pemerintah adalah, memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni: kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, komunikasi, iklim kerja dan kesejahteraan.

Menurut Arikunto (1998:136) supervisi adalah lebih mendekati pada sifat manusiawi dalam pelaksanaan supervisi tidak mencari kesalahan atau kekurangan tetapi melakukan pembinaan, agar pekerjaan yang disupervisi diketahui kekurangannya, diberitahukan cara peningkatannya, dan membicarakan bersama sesuatu kekurangannya.

Motivasi kerja berasal dari dua kata, yaitu motivasi dan kerja.Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan kerja adalah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2001:94). Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja (Usman, 2009: 250).

Mengadopsi dari pendapat Hasibuan, Amirullah dan Mangkunegara dapat penulis simpulkan bahwa motivasi kerja adalah semangat atau dorongan

dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut (Sugiyono, 2007: 7). Melalui penelitian ini akan diketahui hubungan dan tingkat hubungan antara masing-masing variabel bebas (supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru) dengan variabel terikatnya (kepuasan kerja guru). Selain itu melalui penelitian ini juga akan diketahui hubungan dan tingkat hubungan antara kedua variabel bebas di atas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

Pendekatan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dalam penelitian yaitu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2007: 11)

Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998: 140). Angket yang digunakan dalam penelitian ini

menggunakan *skala Likert*. Menurut Sugiyono (2001: 86) skala Likert dalam penelitian digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Jadi dengan skala likert peneliti ingin mengetahui bagaimana supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo Kabupaten Pringsewu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo yang berjumlah 196 orang, tanpa membedakan guru berstatus sebagai PNS maupun non PNS yang tersebar di 4 (empat) SMP Negeri. Berkaitan dengan keterbatasan peneliti, maka dari populasi tersebut yang akan dijadikan sampel sebanyak 49 orang atau sebanyak 25% dari populasi.

Jumlah sampel tersebut diambil berdasarkan pendapat dari Suharsimi Arikunto (2002: 107) yang menyatakan bahwa pedoman besarnya jumlah sampel yang seharusnya diambil adalah, "bila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, dan jika subyeknya cukup besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih". Berdasarkan pendapat di atas peneliti mengambil sampel sebanyak 25% dari jumlah populasi, atau sebanyak 49 orang. Banyaknya sampel dari masing-masing sekolah adalah 25% dari jumlah guru di sekolah tersebut. Perhitungan penentuan jumlah sampel untuk setiap sekolah dilakukan dengan cara sebagai berikut: SMP Negeri 1 Gadingrejo ($25\% \times 59 \text{ orang} = 14,75 \text{ orang}$, dibulatkan menjadi 15 orang), SMP Negeri 2 Gadingrejo ($25\% \times 52 \text{ orang} = 13 \text{ orang}$), SMP Negeri 3 Gadingrejo ($25\% \times 49 \text{ orang} = 12,25 \text{ orang}$, dibulatkan menjadi 12 orang) dan SMP Negeri 4 Gadingrejo ($25\% \times 36 \text{ orang} = 9 \text{ orang}$).

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau

kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi (Arikunto, 1998: 160). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal, yaitu validitas yang dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan (Arikunto, 1998: 138). Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* seperti yang tertera di bawah ini.

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

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

N : jumlah subyek atau responden

X : skor butir

Y : skor total

(Arikunto, 1998: 162)

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

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 1998: 170). Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas internal yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari suatu hasil uji coba dengan rumus *Alpha Cronbach*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

k: banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

σ_t^2 : varian total

(Arikunto, 1998: 193)

Hasil perhitungan reliabilitas dikonsultasikan dengan r_{tabel} rata-rata signifi- kansi 5% atau internal kepercayaan 95%. Bila harga perhitungan lebih besardari nilai r_{tabel} maka instrumen dikatakan reliabel. Reliabilitas instrumen hasil uji coba kemudian di interprestasikan berdasarkan tabel dibawah ini.

Tabel 3.2: Interprestasi Nilai r

| No | Besarnya nilai r | Interprestasi |
|----|--------------------------------|-------------------|
| 1 | Antara 0,80 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| 2 | Antara 0,60 sampai dengan 0,80 | Cukup |
| 3 | Antara 0,40 sampai dengan 0,60 | Rendah |
| 4 | Antara 0,20 sampai dengan 0,40 | Sangat rendah |
| 5 | Antara 0,00 sampai dengan 0,20 | Tidak berkorelasi |

(Arikunto, 1998: 260)

Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2002: 99). Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat (dependen) dan dua variabel bebas (independen). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Purwanto, dkk, 2007: 16) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru, yaitu kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaanya.

Kinerja Guru

Variabel kepuasan kinerja guru dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan, yaitu sangat puas (SP), puas (P), Netral (N), kurang puas (KP) dan tidak

puas (TP). Masing-masing pilihan diberi nilai dengan pembobotan seperti tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3: Daftar Pembobotan Penilaian Kepuasan Kerja Guru

| No | Pilihan Jawaban | Bobot nilai |
|----|------------------|-------------|
| 1 | Selalu puas (SP) | 5 |
| 2 | Puas (P) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Kurang puas (KP) | 2 |
| 5 | Tidak puas (TP) | 1 |

Sumber : Sugiyono, 2007

Validitas Instrumen Kinerja Guru

Sebelum instrumen kinerja guru digunakan untuk mengambil data penelitian, di uji cobakan terhadap anggota populasi di luar sampel penelitian. Validitas instrumen data hasil uji coba terhadap 20 orang responden dihitung dengan rumus korelasi *Product Moment* menggunakan program *Microsoft excel*.

Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dari 27 butir pernyataan yang valid/sahih diperoleh koefisien reliabilitas, sebesar 0,943. Angka ini menunjukkan bahwa reliabilitas butir pernyataan instrumen kinerja guru dalam kategori tinggi.

Supervisi Kepala Sekolah

Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) pemimpin, (2) inspeksi, (3) peneliti dan pengembang, (4) sumber, (5) koordinator, (6) kepemimpinan dan (7) pembimbing. Beberapa aspek persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang telah disebutkan di atas kemudian dijabarkan ke dalam beberapa indikator untuk mendapatkan butir-butir instrumen supervisi kepala sekolah.

Variabel supervisi kepala sekolah dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan, yaitu selalu (SL), sering (S), kadang-kadang (K), jarang (J) dan tidak pernah (T).

Validitas Instrumen Supervisi Kepala Sekolah

Sebelum instrumen supervisi kepala sekolah digunakan untuk mengambil data penelitian, diuji cobakan terhadap anggota populasi di luar sampel penelitian. Validitas instrumen data hasil uji coba terhadap 20 orang responden dihitung dengan rumus korelasi *Product Moment* menggunakan program *Microsoft excel*.

Reliabilitas Instrumen Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungandari 32 butir pernyataan yang valid/sahih diperoleh koefisien reliabilitas, sebesar 0,952. Angka ini menunjukkan bahwa reliabilitas butir pernyataan instrumen kepuasan kerja guru dalam kategori tinggi.

Motivasi Kerja Guru

Secara konseptual yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas kerja guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Secara operasional motivasi kerja dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan mempergunakan kuesioner yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja guru dalam penelitian ini dilihat berdasarkan kebutuhan akan prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan perkembangan.

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS).

Validitas Instrumen Motivasi Kerja Guru

Sebelum instrumen motivasi kerja digunakan untuk mengambil data penelitian, di uji cobakan terhadap anggota populasi di luar sampel penelitian. Data hasil uji coba terhadap 20 orang responden dihitung menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dengan bantuan program *Microsoft excel*.

Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dari 21 butir pernyataan yang valid/sahih diperoleh koefisien reliabilitas, sebesar 0,936. Angka ini menunjukkan bahwa reliabilitas butir pernyataan instrumen kepuasan kerja guru dalam kategori tinggi.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis data dan pengujian hipotesis merupakan bagian yang sangat penting karena hasil dari analisis data dan pengujian hipotesis akan dijadikan dasar dalam penarikan kesimpulan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dimaksudkan untuk menguji kebenaran hipotesis. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda.

Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan deskripsi data penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru) dan 1 (satu)

variabel terikat (kinerja guru) dalam bentuk tabel data, distribusi frekuensi, dan diagram batang. Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas dan homogenitas data. Setelah kedua uji tersebut dilakukan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis penelitian.

Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis merupakan syarat yang harus dipenuhi agar analisis data dan pengujian hipotesis penelitian dapat dilakukan dengan baik dan tidak me-nyimpang dari ketentuan yang ada.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap semua variabel yang diteliti, yaitu meliputi variabel supervisi kepala sekolah (X_1), motivasi kerjaguru dan kinerja guru (Y). Hasil pengujian terhadap sampel penelitian digunakan untuk menyimpulkan apakah populasi yang diamati berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan output hasil analisis pada lampiran 1.13 diperoleh semua data responden dalam keadaan valid (100%) untuk dieksplorasi dan tidak ada data yang hilang/missing. Sedangkan untuk keperluan pengujian normal tidaknya distribusi masing-masing data dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Data berasal dari sampel tidak berdistribusi normal.

H_1 : Data berasal dari sampel berdistribusi normal.

Kriteria uji: tolak H_0 jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan terima H_0 untuk selainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan *Test of Normality* pada lampiran 1.12 diperoleh:

1) nilai sig variabel kinerja guru pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,506, karena nilai $\text{sig} > 0,05$ berarti H_0 ditolak atau data variabel kinerja guruberasal dari sampel yang berdistribusi secara normal.

2) nilai sig variabel supervisi kepala sekolah pada uji *Kolmogorov Smirnov*

sebesar 0,785, karena nilai sig > 0,05 berarti H_0 ditolak atau data variabel supervisi kepala sekolah berasal dari sampel yang berdistribusi secara normal.

- 3) nilai sig. variabel motivasi kerja pada uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh 0,294, karena nilai sig > 0,05 berarti H_0 ditolak atau data variabel motivasi kerja guru berasal dari sampel yang berdistribusi secara normal.

Demikian juga berdasarkan output pada *Normal Q-Q Plot of* diketahui bahwa data dari variabel kinerja guru (Y), variabel supervisi kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja guru (X_2) semua tersebar di sekeliling garis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data dari keempat variabel tersebut berasal dari sampel yang berdistribusi secara normal.

Uji Homogenitas

Tujuan uji homogenitas sampel adalah untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervariasi homogen. Pengujian homogenitas dilakukan terhadap semua variabel independen yang diteliti, yaitu meliputi variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Untuk keperluan pengujian digunakan metode uji analisis *One-Way Anova*, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Varians populasi tidak homogen.

H_1 : Varians populasi adalah homogen.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig > 0,05, dan terima H_0 untuk selainnya.

Berdasarkan *output Test of Homogeneity of Variances* pada lampiran 1.15, diperoleh:

- 1) nilai sig variabel supervisi kepala sekolah adalah 0,306, karena nilai sig > 0,05 berarti H_0 ditolak atau varians populasi adalah homogen.
- 2) nilai sig variabel motivasi kerja guru adalah 0,141, karena nilai sig >

0,05 berarti H_0 ditolak atau varians populasi adalah homogen.

Hasil pengujian ketiga variabel tersebut memberikan kesimpulan bahwa data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi yang bervariasi homogen.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas supervisi kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja guru (X_2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Hubungan secara kuantitatif antara masing-masing variabel bebas X_1 , dan X_2 , terhadap variabel terikat Y dihitung dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier sederhana, dengan model persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_i X_i$$

Keterangan:

a = konstanta regresi

b_i = faktor konstanta X_i

X_i = variabel bebas i

Kemudian analisis dilanjutkan dengan menganalisis bentuk persamaan regresi linier ganda dengan model persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

a = konstanta regresi

b_i = faktor konstanta X_i

X_i = variabel bebas i

Signifikansi pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y diketahui berdasarkan hasil nilai uji statistik F, dengan rumus:

$$F_h = \frac{JK_{reg}/k}{JK_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h : Nilai F hitung

JK_{reg} : Jumlah kuadrat regresi

JK_{res} : Jumlah kuadrat residu
 n : banyaknya sampel
 k : banyaknya variabel bebas

Besar pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y dilakukan dengan menghitung nilai koefisien determinasi (R²). Sedangkan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan berdasarkan hasil uji statistik t, dengan rumus:

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t : nilai t hitung

b : Koefisien variabel x

$$S_b = \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum x^2}}$$

$$\sum e^2 = \sum y^2 - b^2 \sum x^2$$

(Purwanto, dkk, 2007: 1993-1994)

Perhitungan nilai uji statistik F dan nilai uji statistik t dalam penelitian ini menggunakan jasa program komputer SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.00for Window.

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang ada merupakan persamaan linier atau berupa persamaan non linier. Pengujian linieritas persamaan regresi dilakukan dengan melihat nilai *Deviation from linierity* pada tabel Anova. Hipotesis yang digunakan:
 H₀ : Model persamaan regresi tidak linier.
 H₁ : Model persamaan regresi linier.
 Dengan kriteria uji tolak H₀ jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova > 0,05, dalam hal lain H₀ diterima

Uji Signifikansi Regresi

Pengujian tingkat keberartian regresi yang didapat, dilakukan dengan uji t untuk persamaan regresi linier sederhana dan uji F untuk persamaan regresi linier ganda. Hipotesis yang diajukan dalam uji ini adalah:

H₀ : Persamaan regresi tidak signifikan

H₁ : Persamaan regresi signifikan

Kriteria uji yang digunakan untuk uji tpada taraf signifikan (α) 0,05 adalah tolak H₀ jika nilai t_{hitung} > t_{tabel}, dan dalam hal lain H₀ diterima, (Purwanto, dkk, 2007: 193-194). Sedangkan untuk uji F pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah tolak H₀ jika nilai F_{hitung} > F_{tabel}, dalam hal lain H₀ diterima (Nana Sudjana , 1989)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Mengkomunikasikan dan mendeskripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang erat kaitannya dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 49 orang guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang akan diungkap dalam penelitian ini adalah kinerjaguru (Y), supervisi kepala sekolah(X₁) dan motivasi kerja guru (X₂).Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rerata, simpangan baku dan variannya. Gambaran menyeluruh mengenai statistik dasar dari data variabel penelitian penulis sajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1: Data Statistik Dasar Variabel Penelitian

| Komponen | Variabel Penelitian | | |
|----------------|---------------------|----------------|----------------|
| | Y | X ₁ | X ₂ |
| N | 49 | 49 | 49 |
| Skor terendah | 78 | 74 | 82 |
| Skor tertinggi | 90 | 86 | 97 |
| Skor rata-rata | 85,245 | 80,143 | 90,510 |
| Median | 85 | 80 | 90 |
| Modus | 85 | 80 | 94 |
| Simpangan baku | 2,758 | 3,041 | 3,658 |
| Varians | 7,605 | 9,250 | 13,380 |

Sumber : Perhitungan Peneliti

Keterangan:

N : Jumlah responden

Y : Kinerja guru

X₁: Supervisi kepala sekolah

X₂: Motivasi kerja guru

Kinerja Guru (Y)

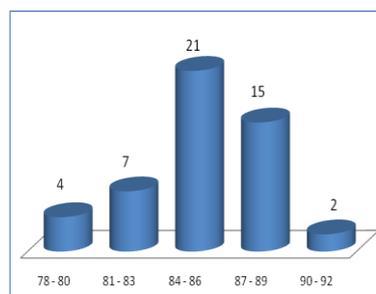
Variabel kepuasan kerjaguru (Y) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 27 butir pernyataan yang tertera pada lampiran 1.2. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 27 sampai 110. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 78, skor tertinggi 90, skor rata-rata 85,245, standar deviasi 2,758 dan variannya 7,605. Perolehan skor penelitian variabel kepuasan kerja guru setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2: Distribusi Skor Variabel Kinerja Guru

| No | Tingkat Kinerja Guru | Rentang | Frekuensi | Prosentase |
|--------|----------------------|---------|-----------|------------|
| 1 | Sangat rendah | 78 - 80 | 4 | 8,16 |
| 2 | Rendah | 81 - 83 | 7 | 14,29 |
| 3 | Sedang | 84 - 86 | 21 | 42,86 |
| 4 | Tinggi | 87 - 89 | 15 | 30,61 |
| 5 | Sangat tinggi | 90 - 92 | 2 | 4,08 |
| Jumlah | | | 49 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian peneliti

Skor kompetensi pedagogik guru yang terdapat pada tabel diatas divisualisasikan dalam bentuk diagram batang pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1: Diagram Batang Skor Kinerja Guru

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram batang di atas dapat diketahui sebanyak 4 orang guru atau sebesar 8,16% memiliki kinerja sangat rendah, sebanyak 7 orang guru atau sebesar 14,29% memiliki kinerja rendah, 21 orang guru atau sebesar 42,86% memiliki kinerja sedang, 15 orang guru atau sebesar 30,61% memiliki kinerja tinggi dan sebanyak 2 orang guru atau sebesar 4,08% kinerja sangat tinggi, dari sebaran prosentasi tertinggi adalah kepuasan kerja guru kata gori sedang, sebesar 21 orang guru atau 42,89%.

Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

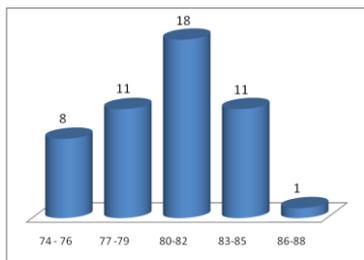
Variabel supervisi sekolah (X₁) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 32 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran 1.4. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 – 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 32 sampai 110. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 74, tertinggi 86 skor rata-rata 80,14 standar deviasi 4,798 dan variannya 23,018. Perolehan skor tersebut setelah dikelompokkan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.3: Distribusi Skor Supervisi Kepala Sekolah

| No | Tingkat Kompetensi | Rentang | Frekuensi | Prosentase |
|--------|--------------------|---------|-----------|------------|
| 1 | Sangat rendah | 74-76 | 8 | 16,33 |
| 2 | Rendah | 77-79 | 11 | 22,45 |
| 3 | Sedang | 80-82 | 18 | 36,37 |
| 4 | Tinggi | 83-85 | 11 | 22,45 |
| 5 | Sangat tinggi | 86-88 | 1 | 2,04 |
| Jumlah | | | 49 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian dan perhitungan peneliti

Skor kepemimpinan kepala sekolah yang terdapat pada tabel diatas divisualisasikan dalam bentuk diagram batang pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.2: Diagram Batang Skor Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram batang di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 8 orang guru atau 16,33% memiliki persepsi sangat rendah terhadap supervisi kepala sekolah, sebanyak 11 orang guru atau sebesar 22,45% memiliki persepsi rendah terhadap supervisi kepala sekolah, 18 orang guru atau sebesar 36,73% memiliki persepsi sedang terhadap supervisi kepala sekolah, 11 orang guru atau sebesar 22,45% memiliki persepsi tinggi terhadap supervisi kepala sekolah dan sebanyak 1 orang guru atau sebesar 2,04% memiliki persepsi sangat tinggi terhadap kepemimpinan kepala sekolah,sebaran prosentasi tertinggi adalah supervisi kepala sekolah kata gori sedang.sebesar 18 orang guru atau 42,89%.

Motivasi Kerja (X₂)

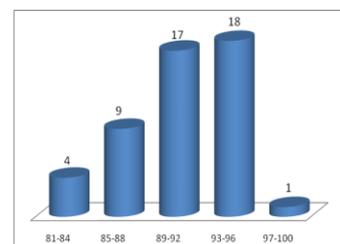
Variabel motivasi kerja (X₃) diukur dengan menggunakan angket yang terdiri dari 21 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran 1.8. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1–5, sehingga rentangan skor teoritisnya 21 sampai 105. Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 81, tertinggi 99, skor rata-rata 90,434, standar deviasi 5,152 dan variannya 26,541. Perolehan skor penelitian variabel motivasi kerja setelah dikelompokan dalam 5 (lima) skala (sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.4: Distribusi Skor Variabel Motivasi Kerja

| No | Tingkat Kompetensi | Rentang | Frekuensi | Prosentase |
|--------|--------------------|---------|-----------|------------|
| 1 | Sangat rendah | 81-84 | 4 | 8,16 |
| 2 | Rendah | 85-88 | 9 | 18,37 |
| 3 | Sedang | 89-92 | 17 | 34,69 |
| 4 | Tinggi | 93-96 | 18 | 36,37 |
| 5 | Sangat tinggi | 97-100 | 1 | 2,04 |
| Jumlah | | | 49 | 100,00 |

Sumber : Hasil penelitian peneliti

Skor motivasi kerja yang terdapat pada tabel diatas divisualisasikan dalam bentuk diagram batang pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.3: Diagram Batang Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan informasi dari tabel dan diagram batang di atas dapat diketahui bahwa 8,16% atau sebanyak 4

orang guru memiliki motivasi kerja sangat rendah, 18,37% atau sebanyak 9 orang guru memiliki motivasi kerja rendah, 34,69% atau sebanyak 17 orang guru memiliki motivasi kerja sedang, 36,73% atau sebanyak 18 orang guru memiliki motivasi kerja tinggi dan 2,04% atau sebanyak 1 orang guru memiliki motivasi kerja sangat tinggi. sebaran prosentasi tertinggi motivasi kerja guru kata gori sedang. sebesar 17 orang guru atau 36,73%.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Hasil uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas data dan uji homogenitas varians menunjukkan bahwa semua data penelitian berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen. Berdasarkan hal tersebut maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilanjutkan

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta $a = 23,101$ dan koefisien $b = 0,775$. Dengan demikian dapat dirumuskan pengaruh supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. (Y) dengan bentuk persamaan regresi linier:

$$\hat{Y} = 23,101 + 0,775 X_1$$

Sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan terlebih dahulu dilakukan uji linieritas dan uji signifikansinya, dengan langkah sebagai berikut:

Uji Linieritas:

Uji linieritas persamaan regresi dirumuskan dengan hipotesis:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier.

H_1 : Model persamaan regresi linier.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Devation from linierity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output Anova pada lampiran 1.18, yaitu nilai signifikansi *Devation from linierity* = 0,979. Karena nilai *Devation from linierity* $> 0,05$ berarti H_0 ditolak atau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier.

Uji Signifikansi:

Uji signifikansi dirumuskan berdasarakan hipotesis:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Dengan kriteria uji pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Anova (lampiran 1.18) diketahui bahwa untuk variabel supervisi kepala sekolah diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,201$ dan nilai sig = 0,000. Karena nilai $t_{(0,05; 47)} = 1,684$ maka dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak, atau dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi signifikan.

Hasil pengujian tersebut menjadikan persamaan regresi yang dinyatakan dengan $\hat{Y} = 23,101 + 0,775 X_1$ dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru.

Selanjutnya dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor/kenaikan skor supervisi kepala sekolah sebesar 1 unit maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,775 unit pada arah yang sama dengan konstanta 23,101. Berdasarkan persamaan diatas jika skor supervisi kepala sekolah (X_1) = 74 (skor terendah

untuk variabel supervisi kepala sekolah), maka diperoleh skor kinerja guru sebesar $23,101 + (0,775 \times 74) = 80,451$. Jika skor supervisi kepala sekolah (X_1) = 86 (skor tertinggi untuk variabel supervisi kepala sekolah), maka skor kinerja guru adalah $23,101 + (0,775 \times 86) = 89,751$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat digambarkan bahwa kenaikan skor supervisi kepala sekolah ber-kecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Secara kuantitatif supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja gurusebesar 0,775 unit pada arah positif dengan konstanta 23,101. Berdasarkan hasil analisis statistik regresi diperoleh nilai koefisien derajat determinasi (r^2) sebesar 0,731. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 73,1% kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo dipengaruhi oleh variabel supervisi kepala sekolah dan 26,9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Hubungan motivasi kerja Guru dengan Kinerja Guru.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja gurudengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diper- oleh nilai konstanta $a = 30,441$ dan koefisien $b = 0,605$. Dengan demikian dapat dirumuskan persamaan regresi linier sederhana hubungan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo (Y) dengan persamaan $\hat{Y} = 30,441 + 0,605 X_2$. Sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan terlebih dahulu dilakukan uji linieritas dan uji signifikasinya, dengan langkah sebagai berikut:

Uji Linieritas:

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Model persamaan regresi tidak linier.

H_1 : Model persamaan regresi linier.

Dengan kriteria uji: tolak H_0 jika nilai sig dari *Deviation from linierity* pada tabel Anova $> 0,05$, dalam hal lain H_0 diterima. Hasil perhitungan uji linieritas dapat dilihat dari output Anova pada (lampiran 1.17), yaitu nilai signifikansi *Deviation from linierity* = 0,628. Karena nilai *Deviation from linierity* $> 0,05$ berarti H_0 ditolakatau dapat disimpulkan bahwa model regresi berbentuk linier.

Uji Signifikansi:

Rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Dengan kriteria uji pada taraf signifikan (α) 0,05 adalah tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dalam hal lain H_0 diterima.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel Anova (lampiran 1.17)diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja guru diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,129$ dan nilai sig = 0,000. Karena nilai $t_{(0,05; 47)} = 1,684$ maka berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak atau dapat disimpul- kan bahwa persamaan regresi signifikan.

Hasil pengujian tersebut menjadikan persamaan regresi yang dinyatakan dengan $\hat{Y} = 30,441 + 0,605 X_2$ dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru. Selanjutnya dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor/kenaikan skor motivasi kerja guru 1 unit maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,605 unit pada arah yang sama dengan nilai konstanta 30,441. Berdasarkan persamaan diatas jika skor motivasi kerja guru (X_2) = 82 (skor terendah untuk kinerja guru), maka akan diperoleh kinerja guru sebesar $30,441 + (0,605 \times 82) = 80,011$. Jika skor motivasi kerja (X_2) = 97 (skor tertinggi untuk motivasi kerja guru), maka skor

skor kinerja guru adalah $30,441 + (0,605 \times 97) = 89,089$.

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa kenaikan skor motivasi kerja berkecenderungan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Secara kuantitatif motivasi kerja guru memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 0,645 unit pada arah positif dengan konstanta 30,441. Berdasarkan hasil analisis statistik regresi diperoleh nilai koefisien derajat determinasi (r^2) sebesar 0,645. Hal tersebut dapat diartikan bahwa 64,5% kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja guru dan 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru.

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier ganda diperoleh nilai konstanta $a = 15,440$ dan koefisien $b_1 = 0,521$, dan $b_2 = 0,310$. Dengan demikian dapat dirumuskan bentuk persamaan regresi linier ganda hubungan supervisi akademik kepala sekolah (X_1), motivasi kerja guru (X_2) dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo (Y) dengan persamaan: $\hat{Y} = 15,440 + 0,521X_1 + 0,321X_2$.

Sebelum persamaan tersebut digunakan untuk menarik kesimpulan terlebih dahulu dilakukan uji signifikasinya, dengan langkah sebagai berikut:

Perumusan Hipotesis:

H_0 : Persamaan regresi tidak signifikan.

H_1 : Persamaan regresi signifikan.

Dengan kriteria uji tolak H_0 jika $F_{hit} > F_{tabel}$, dan nilai $sig > 0,05$.

Berdasarkan data hasil penelitian diperoleh nilai kritis (α) atau nilai F_{tabel} pada derajat bebas $db_{reg/bj} = 1$ dan $db_{res} = n - k - 1$, adalah sebesar 3,96. Sementara hasil uji signifikansi ditunjukkan ditabel output Anova (b) pada lampiran 11, yaitu hasil F_{hitung} sebesar 93,106 dan nilai $sig = 0,000$. Dengan demikian nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, berarti H_0 ditolak atau persamaan regresi signifikan.

Selain itu berdasarkan nilai pada tabel Model Summary di ketahui nilai $R^2 = 0,821$. Hal ini berarti bahwa variasi nilai variabel Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi adalah 82,1% dan selebihnya atau sebesar 17,9% variasi nilai variabel Y dipengaruhi oleh variabel di luar model regresi.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka persamaan regresi yang dinyatakan dengan $\hat{Y} = 15,440 + 0,521X_1 + 0,321X_2$ dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kepuasan kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Selanjutnya dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa setiap perubahan skor/kenaikan skor supervisi akademik kepala sekolah dan motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan persamaan di atas jika skor Supervisi kepala sekolah = 74 (skor terendah), dan motivasi kerja guru = 82 (skor terendah), maka akan diperoleh skor kepuasan kerja guru sebesar $15,440 + (0,521 \times 74) + (0,310 \times 82) = 79,414$

Jika skor supervisi kepala sekolah = 86 (skor tertinggi), dan motivasi kerja guru = 97 (skor tertinggi), maka akan diperoleh skor kepuasan kerja guru sebesar $15,440 + (0,521 \times 86) + (0,310 \times 97) = 90,316$

Hasil perhitungan persamaan regresi di atas menggambarkan bahwa kenaikan secara bersama-sama dari skor supervisi akademik kepala sekolah, dan skor motivasi kerja berkecenderungan diikuti oleh kenaikan skorkepuasan kerja

guru. Secara kuantitatif jika kedua variabel bebas tersebut dihubungkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka supervisi kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 0,521 unit, dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi sebesar 0,310 unit terhadap kinerja guru pada arah positif dengan konstanta 15,440.

PEMBAHASAN

Hasil analisis hubungan supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo baik secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistik dapat penulis jelaskan di bawah ini;

Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Pertama

Hasil analisis deskriptif persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah (SMP Negeri) di Kecamatan Gadingrejo menunjukkan adanya sebaran yang sangat variatif, demikian juga dengan kinerja yang dimiliki oleh guru. Secara rinci sebaran data hubungan antara kedua variabel tersebut dapat di lihat pada tabel silang di bawah ini.

Tabel 4.5: Data Silang Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

| Supervisi Kepala Sekolah (X1) | Kinerja Guru (Y) | | | | | Jumlah |
|-------------------------------|------------------|--------|--------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tinggi | Tinggi | Sedang | Rendah | Sangat Rendah | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Sangat Tinggi | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Tinggi | 0 | 4 | 8 | 2 | 1 | 15 |
| Sedang | 0 | 5 | 9 | 5 | 2 | 21 |
| Rendah | 0 | 2 | 0 | 2 | 3 | 7 |
| Sangat Rendah | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| Jumlah | 1 | 11 | 18 | 11 | 8 | 49 |

Sumber : Perhitungan peneliti

Berdasarkan data pada tabel di atas, pada kolom 2 diketahui sebanyak 1 orang guru atau sebesar 2,04% memiliki kinerja guru sangat tinggi. Selanjutnya

pada kolom 3 diketahui 11 orang guru yang memiliki kinerja guru tinggi atau 22,45%, dari 11 orang tersebut terdiri dari 4 orang guru atau sebesar memiliki tinggi terhadap kinerja dan 5 orang guru atau memiliki persepsi sedang dan 2 orang memiliki persepsi rendah terhadap kinerja guru .

Pada kolom 7 diketahui sebanyak 2 orang guru atau sebesar 4,08% memiliki persepsi sangat tinggi terhadap supervisi kepala sekolah. Dari 2 orang tersebut, sebanyak 1 orang guru memiliki kinerja sangat tinggi dan 1 orang guru memiliki kinerja sedang.

Pada kolom 6 diketahui sebanyak 8 orang guru atau sebesar 16,32% memiliki kinerja sangat rendah, dari 8 orang tersebut terdiri: 2 orang memiliki persepsi sangat rendah terhadap supervisi kepala sekolah, 3 orang memiliki persepsi rendah terhadap supervisi kepala sekolah, 2 orang memiliki persepsi sedang dan 1 orang memiliki persepsi tinggi terhadap supervisi kepala sekolah. Hasil analisis data pada tabel silang di atas menunjukkan bahwa jika persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah tinggi maka berkecenderungan memiliki kinerja tinggi, demikian juga jika persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah rendah maka berkecenderungan memiliki kinerja rendah.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja diperoleh nilai koefisien derajat determinasi (r^2) = 0,731. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan sebesar 73,1% terhadap variabel kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dengan demikian menunjukkan bahwa hubungan supervisi kepala sekolah sangat yang positif dengan tingkat pencapaian kepuasan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Jika kepala sekolah melaksanakan peran

supervisi dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan instruksi yang diberikannya. Guru akan merasa senang untuk melaksanakan tugasnya tanpa merasa ada tekanan dari atasannya. Kondisi yang demikian akan mempermudah dalam pencapaian tujuan sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kemampuan untuk menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, maka diharapkan seluruh kegiatan yang berlangsung disekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Gadingrejo, yaitu sebesar 73,1%.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo dapat diterima.

Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Kedua

Hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru (SMP Negeri) di Kecamatan Gadingrejo menunjukkan adanya sebaran

yang sangat variatif. Selengkapnya sebaran data hubungan antara variabel motivasi kerja guru dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel silang di bawah ini:

Tabel 4.6. Data Hubungan Motivasi Kerja Guru Dengan Kinerja Guru

| Motivasi Kerja Guru (X ₂) | Kepuasan kerja (Y) | | | | | Jumlah |
|---------------------------------------|--------------------|--------|--------|--------|---------------|--------|
| | Sangat Tinggi | Tinggi | Sedang | Rendah | Sangat Rendah | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Sangat Tinggi | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Tinggi | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 15 |
| Sedang | 0 | 7 | 9 | 3 | 2 | 21 |
| Rendah | 0 | 4 | 2 | 1 | 0 | 7 |
| Sangat Rendah | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 4 |
| Jumlah | 1 | 18 | 17 | 9 | 4 | 49 |

Sumber : Perhitungan peneliti

Pada kolom 2 tabel di atas diketahui sebanyak 1 orang guru atau sebesar 2,04% memiliki kinerja guru sangat tinggi. Selanjutnya dari 1 orang guru yang memiliki kinerja sangat tinggi, memiliki persepsi tinggi terhadap motivasi kerja.

Pada kolom 7 tabel data silang di atas diketahui sebanyak 2 orang guru atau sebesar 4,08% menganggap motivasi kerja yang sangat tinggi. Dari 2 orang tersebut diketahui 1 orang guru memiliki kinerja tinggi, 1 orang memiliki kinerja sedang.

Pada kolom 6 tabel di atas diketahui sebanyak 4 orang guru atau sebesar 8,16% memiliki kinerja sangat rendah. Dari 4 orang tersebut sebanyak 2 orang menganggap motivasi kerja sangat rendah dan 2 orang menganggap motivasi kerja guru sedang.

Hasil analisis tabel data silang di atas menunjukkan jika guru menganggap motivasi kerja guru tinggi maka berkecenderungan memiliki kinerja guru tinggi, demikian sebaliknya jika guru menganggap motivasi kerja guru rendah maka berkecenderungan memiliki kinerja rendah.

Berdasarkan analisis statistik regresi antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru diperoleh koefisien derajat determinasi (r^2) = 0,645. Hal ini menunjukkan motivasi kerja guru memberikan sumbangan sebesar 64,5% terhadap pencapaian kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Sedangkan yang 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian dapat juga dikatakan bahwa motivasi kerja guru kerja ada hubungannya dengan aktivitas orang-orang yang ada di sekolah. Hal tersebut juga sesuai pendapat Litwin dan Stringer (dalam Gunbayi, 2007: 1), yang menjelaskan iklim sekolah sebagai "*a set of measurable properties of the work environment, perceived directly or indirectly by people who live and work in this environment and assumed to influence their motivation and behaviour*" (iklim kerja sekolah merupakan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang tinggal dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat berpengaruh terhadap perilaku dan motivasi mereka).

Selanjutnya hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Affandi (2002: 87) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang meliputi struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, keramahan, dukungan, standarisasi, konflik, pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap , komitmen kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja

gurudengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo dapat diterima.

Pembahasan Hasil Analisis Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh persamaan regresi yang dinyatakan dengan $\hat{Y} = 15,440 + 0,521X_1 + 0,321X_2$ Hal ini menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara kinerja guru (Y) dengan supervisi kepala sekolah (X_1), dan motivasi kerja guru (X_2) SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Tingkat ketergantungan variabel kepuasan kerja guru terhadap variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,821$, yang berarti 82,1% nilai kinerja guru ditentukan secara bersama-sama oleh nilai variabel supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Sedangkan selebihnya 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Persamaan regresi di atas merupakan persamaan regresi yang positif, sehingga dapat diketahui jika nilai supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru naik maka akan terjadi kenaikan nilai kinerja guru dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo.

Kondisi di atas mengakibatkan jika persepsi guru atas supervisi kepala sekolah naik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru, motivasi kerja guru yang tinggi juga mengakibatkan peningkatan pada kinerja guru. Demikian juga jika nilai motivasi kerja guru meningkat akan diikuti juga oleh peningkatan kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang telah

dilakukan sebelumnya yang menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo sebesar 82,1%. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui diantara variabel bebas supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru ternyata yang memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel terikat kinerja guru adalah variabel supervisi kepala sekolah. Hal ini terjadi karena kepala sekolah merupakan orang yang paling berpengaruh dan yang memegang kendali sekolah.

Kondisi ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2002: 62), menurutnya supervisi memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, kelompok maupun pada tingkat organisasi. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa :

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif, artinya makin tinggi persepsi guru atas supervisi kepala sekolah maka makin tinggi pula kinerja guru.

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif artinya makin tinggi motivasi kerja guru maka akan makin tinggi pula kinerja guru.

Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru

SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Kedua variabel yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki kecenderungan yang positif dengan variabel kinerja guru, artinya makin tinggi persepsi guru atas supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka makin tinggi kinerja guru.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif, artinya makin tinggi persepsi guru atas supervisi kepala sekolah maka makin tinggi pula kinerja guru. (2) Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Kedua variabel memiliki kecenderungan positif artinya makin tinggi motivasi kerja guru maka akan makin tinggi pula kinerja guru. (4) Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gadingrejo. Kedua variabel yaitu supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki kecenderungan yang positif dengan variabel kinerja guru, artinya makin tinggi persepsi guru atas supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru maka makin tinggi pula kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian, diantara variabel supervisi kepala sekolah, dan motivasi kerja guru, dapat diketahui bahwa variabel supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan paling besar terhadap peningkatan kinerja guru.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan dan aktivitas supervisi kepala sekolah, serta motivasi kerja guru.

Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian ini persepsi guru atas supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru di samping faktor yang lainnya. Sehingga persepsi guru atas supervisi kepala sekolah harus menjadi bagian yang terintegratif dari kinerja guru. Kepala sekolah perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif guna membangun persepsi positif dari guru selaku bawahannya di sekolah, artinya kepala sekolah harus melakukan pembaharuan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus guna meningkatkan kemampuannya dalam melakukan supervisi.

Berkenaan dengan hal tersebut perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah, antara lain: (1) Memberikan pelatihan tentang supervisi kepala sekolah; (2) Melakukan bimbingan melalui program pengawasan satuan pendidikan.

Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja kerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya guru yang memiliki

motivasi kerja rendah akan memiliki kinerja yang rendah pula. Upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan motivasi kerja guru antara lain: (1) memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan karirnya baik melalui kegiatan pelatihan maupun melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi. (2) memberikan kepercayaan kepada guru untuk melaksanakan tugas-tugas tambahan lain di sekolah selain mengajar. (3) memberikan reward/penghargaan kepada guru yang berprestasi

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, maka penulis memberikan beberapa saran kepada: (1) Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tertinggi di sekolah sebaiknya mampu membangun komunikasi secara terbuka dengan seluruh warga sekolah melibatkan guru dan karyawan sekolah dalam penentuan kebijakan dan keputusan sekolah harus menerapkan manajemen yang terbuka dalam pengelolaan sekolah selalu mencari informasi baru yang berkaitan dengan program pengembangan sekolah melakukan inovasi dan berbagai terobosan dalam upaya memajukan sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya. (2) Guru sebagai orang yang berada di barisan terdepan dalam pengelolaan pembelajaran seharusnya bangga dengan profesinya sebagai seorang pendidik sehingga akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melakukan komunikasi terbuka baik dengan atasan maupun dengan sesama guru guna menciptakan iklim kerja yang kondusif tidak cepat merasa puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga akan termotivasi untuk selalu maju dan berkembang. (3) Dinas pendidikan sebagai lembaga pemerintah yang bersentuhan secara langsung dengan sekolah seharusnya dapat membangun komunikasi lebih intensif dengan sekolah

agar setiap permasalahan yang ada di sekolah dapat diakomodasi lebih ketat dan selektif dalam pengangkatan dan penempatan Kepala sekolah agar kepala sekolah yang diangkat benar-benar mampu menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin di sekolah memfasilitasi guru dalam upaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan

nya mengelola pembelajaran di sekolah. (4) Peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan supervisi akademik kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kinerja guru guna mendapatkan berbagai informasi dalam upaya memajukan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Metode Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Muhammad, Rifai. 2006. *Supervisi Pendidikan*. Jemars: Bandung
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. PT Remaja Rosda karya. Bandung.
- Purwanto, dkk. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan masalah-masalah Sosial*. Gava Media. Yogyakarta.
- Purwanto, Ngalm. 2009. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung: Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfa Beta: Bandung.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfa Beta: Bandung.
- Suherman, Aris. 2009. *Etika Profesi Keguruan*. Refika Aditama: Bandung
- Suryana. 2012. *Guru Profesional*. Refika Aditama: Bandung
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Winardi. 2002. *Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.