

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMAN
DI KABUPATEN KAUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

YEN SAPRI

NIM. 500771631

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2017

ABSTRACT***THE IMPACT OF HEAD MASTER LEADERSHIP AND ACADEMICAL
SUPERVISION TOWARD TEACHERS' TEACHING PERFORMANCE
IN KAUR REGENCY***

Yen Sapri
yen.sapri6@gmail.com

Postgraduate Program
Open University

This research goal is to analyze the impact of head master leadership and academic supervision toward Senior High Schools teachers' teaching performance in Kaur regency. Ten Senior High Schools in Kaur Regency were taken as research places and all civil worker teachers were used as research object. By using census method 155 Senior High Schools teachers were being surveyed. The data collected through questioner, analyzed by using multiple linear regression analysis tools. The regression analysis result shows that Headmaster leadership behavior and academic supervision simultaneously or partially impact positively and significantly toward teachers' teaching performance in Kaur Regency. The positive and significant impact means that Headmaster leadership behavior and academic supervision has a crucial role in increasing teachers' teaching performance. The better Headmaster leadership behavior and academic supervision the better Senior High Schools teachers' teaching performance in Kaur regency. It is suggested that Senior High School Headmasters should improve their leadership and academic supervision according to its function to improve Senior High Schools teachers' teaching performance and also its supervision method and technique optimally

Keywords: Leadership behavior, academic supervision, teachers' teaching performance



ABSTRAK**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN SUPERVISI AKADEMIK
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA
MENGAJAR GURU SMAN DI KABUPATEN KAUR**

Yen Sapri
yen.sapri6@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN). Sepuluh SMAN di Kabupaten Kaur dijadikan tempat penelitian dan seluruh guru yang berstatus pegawai negeri sipil menjadi subjek dalam studi ini. Dengan menggunakan metode sensus, 155 guru SMAN disurvei. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan tersebut mengandung makna bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Semakin baik perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik maka akan semakin baik pula kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, Kepala Sekolah harus mengupayakan perbaikan perilaku kepemimpinan dengan baik dengan cara memberikan bimbingan, pembinaan tentang kinerja guru. Dalam hal supervisi akademik, Kepala Sekolah melaksanakan supervisi secara periodik untuk mengevaluasi kinerja mengajar guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil belajar dengan cara memberikan bimbingan dan pembinaan terhadap guru. Selanjutnya guru hendaknya selalu meningkatkan profesionalismenya dengan membuat perencanaan pembelajaran dengan baik, memilih dan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat, melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, serta melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar.

Kata kunci: Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik, Kinerja Mengajar Guru

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bengkulu, 18 Desember 2017

Yang Menyatakan



YEN SAPRI
NIM 500771631

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur

Penyusun TAPM : YEN SAPRI

NIM : 500771631

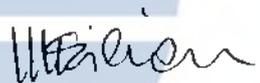
Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan

Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing II,

Pembimbing I,

Dr. Tita Rosita, M.Pd.
NIP. 196010031986012001

Meiliani, M.Com., Ph.D.
NIP. 196705241992032002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan
Manajemen

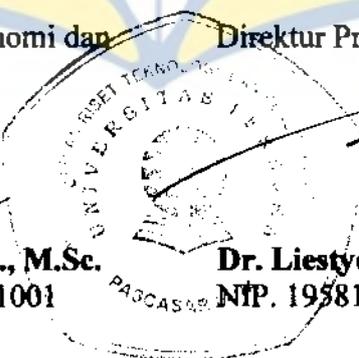
Direktur Program Pascasarjana



Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc.
NIP. 19781111 200501 1001



Dr. Liestyodono Bawono, M.Si.
NIP. 19581215 198601 1 009



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : YEN SAPRI
 NIM : 500771631
 Program Studi : Magister Manajemen Bidang Minat Manajemen Pendidikan
 Judul TAPM : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Senin/18 Desember 2017

Waktu : 16.00 – 18.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : Dr. Ali Muktiyanto, S.E., M.Si.



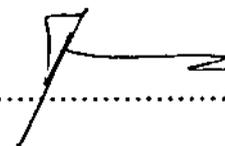
Penguji Ahli : Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si.



Pembimbing I : Meiliani, M.Com., Ph.D.



Pembimbing II : Dr. Tita Rosita, M.Pd.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan ke hadirat Allah atas rahmat-Nya, Penulis diberi kemudahan, kesehatan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulis tidak dapat menyelesaikan TAPM ini tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan rasa hormat dan berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M. Bus., Ph.D, selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Dr. Liestyodono B. Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Bapak Muhamad Nasoha, SE., M.Sc selaku Ketua Bidang Pascasarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Terbuka, yang telah memberikan kemudahan selama mengikuti perkuliahan di Pascasarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen.
4. Dr. Yumiati, M.Pd. selaku Kepala UPBJJ Universitas Terbuka, Bengkulu.
5. Meiliani, M.Com, Ph.D. selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan, bimbingan dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan ketelitian sehingga Tugas Akhir Program Magister ini dapat Penulis selesaikan.
6. Dr. Tita Rosita, M.Pd. selaku Pembimbing II yang telah berkenan memberikan dorongan, dan bimbingan sehingga Tugas Akhir Program Magister ini dapat penulis selesaikan.
7. Ibu Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si selaku Penguji Ahli pada sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan.
8. Dewan Guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur yang telah membantu dan berpartisipasi mengisi kuesioner pada penelitian ini.
9. Kepala SMAN 1, SMAN 2, SMAN 3, SMAN 4, SMAN 5, SMAN 6, SMAN 7, SMAN 8, SMAN 9, dan SMAN 10 di Kabupaten Kaur yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melakukan penelitian.
10. Keluarga yang telah memberikan dorongan dan doa sehingga TAPM ini dapat Penulis selesaikan.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan pada Penulis baik berupa bimbingan, informasi data dari segala macam kebaikan dapat menjadi amal yang sholeh dan bermanfaat serta mendapat imbalan yang lebih baik dan lebih banyak dari Tuhan Yang Maha Esa.

Akhir kata, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bengkulu, Desember 2017
Penulis,

Yen Sapri
NIM.500771631

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

1. Nama : Yen Sapri
2. Tempat/Tgl Lahir : Layang Lekat, 06 November 1977
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Status : Kawin
6. Alamat : Ds. Sekunyit Kec. Kaur Selatan Kab. Kaur
Provinsi Bengkulu
7. No Hp : 085273301214

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Layang Lekat tahun 1986-1991
2. SMPN 2 Taba Penanjung tahun 1991-1994
3. SMAN 1 Pondok Kelapa tahun 1994-1997
4. UNIB Bengkulu tahun 1997- 2001
5. Pascasarjana UT tahun 2015-2017

C. Riwayat Organisasi

1. Ketua Persatuan Guru Bantu Kaur 2005-2008
2. Ketua PGRI Cabang Kaur Selatan Kab. Kaur 2009-2015
3. Sekretaris PGRI Kabupaten Kaur 2015-sekarang

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Lembar Plagiat	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	12
1. Perilaku Kepemimpinan	12
2. Supervisi	35
3. Kinerja Mengajar Guru	43
B. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	53
C. Tinjauan Penelitian Terdahulu	57
D. Kerangka Berpikir	63
E. Operasionalisasi Variabel	64
F. Hipotesis Penelitian	67
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	69
B. Populasi dan Sampel	70
1. Populasi	70

2. Sampel	70
C. Instrumen Penelitian	71
D. <i>Pilot Study</i>	72
1. Uji Validitas Instrumen	72
2. Uji Reliabilitas	78
E. Pengujian Instrumen Penelitian	81
1. Uji Validitas	81
2. Analisis Reliabilitas	87
F. Prosedur Pengumpulan Data	90
G. Metode Analisis Data	90
1. Analisis Deskriptif	90
2. Analisis Regresi Berganda	93
H. Uji Hipotesis	93
1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	93
2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)	94
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	96
1. Gambaran Umum SMAN di Kabupaten Kaur	96
2. Tingkat Pengembalian Kuesioner	100
3. Karakteristik Responden Penelitian	101
B. Hasil Penelitian	103
1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel- variabel Penelitian	103
2. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	138
C. Pembahasan	142
1. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	142
2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	146

3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	148
4. Implikasi Penelitian	150
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	153
B. Saran	154
Daftar Pustaka	
Lampiran	



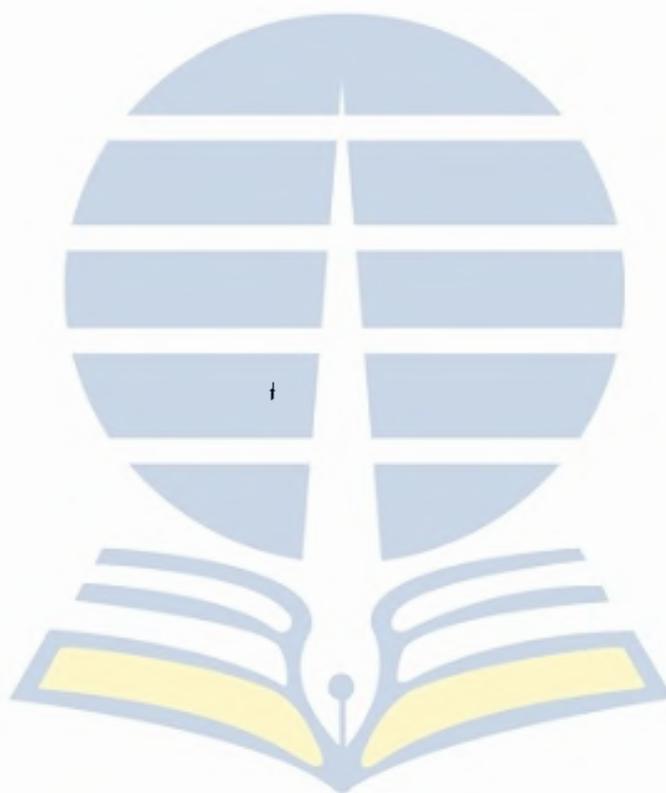
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Uji Kompetensi Guru SMAN di Kabupaten Kaur	7
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu Tentang Kepemimpinan, Supervisi dan Kinerja	58
Tabel 2.2	Variabel dan Indikator Penelitian	65
Tabel 3.1	Sampel Penelitian di SMAN Kabupaten Kaur	71
Tabel 3.2	<i>Factor Extrated and Factor Loadings</i>	75
Tabel 3.3	<i>Pilot Study</i> Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Kinerja Mengajar Guru	79
Tabel 3.4	<i>Factor Extrated and Factor Loadings</i>	83
Tabel 3.5	Analisis Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Kinerja Mengajar Guru	88
Tabel 3.6	Kriteria Interval Kelas Variabel Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik dan Kinerja Guru	93
Tabel 4.1	Data Pokok SMA Negeri di Kabupaten Kaur Tahun 2017	97
Tabel 4.2	Sebaran Wilayah SMAN di Kabupaten Kaur	98
Tabel 4.3	Karakteristik Demografi Responden	101
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perencanaan	104
Tabel 4.5	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Penentuan Tujuan	106
Tabel 4.6	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Keputusan	107
Tabel 4.7	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengorganisasian	109
Tabel 4.8	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepribadian	111
Tabel 4.9	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengelolaan Sekolah	113
Tabel 4.10	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kewirausahaan	115
Tabel 4.11	Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Sosial	117

Tabel 4.12	Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Kepemimpinan	119
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Manajerial ...	120
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Supervisi Akademik	123
Tabel 4.15	Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Supervisi Akademik	127
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perencanaan Proses Pembelajaran	128
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pelaksanaan Proses Pembelajaran	131
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Penilaian Hasil Belajar	134
Tabel 4.19	Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Mengajar Guru	137
Tabel 4.20	Ringkasan Analisis Regresi Berganda Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah	138
Tabel 4.20		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru	64
-------------------	--	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan pendidikan nasional diarahkan pada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, yang meletakkan manusia sebagai potensi yang harus dikembangkan pada tiga aspek yang holistik dan paling elementer. Tiga aspek tersebut, yaitu aspek afektif, kognitif dan psikomotorik (Ahmadi, 2001:37). Aspek yang dominan dalam pembangunan pendidikan adalah guru. Guru mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru sebagai agen pembelajaran diwajibkan memenuhi tiga persyaratan, yaitu kualifikasi pendidikan minimum, kompetensi dan sertifikasi pendidik (Winarno, 2009:40).

Guru adalah profesi yang penuh dengan tanggung jawab. Proses pendidikan secara langsung diemban di pundak guru karena gurulah yang berinteraksi dengan siswa sebagai sasaran utama pengembangan pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan khusus, pengalaman, latar belakang akademis, ijazah, dan gelar yang dimilikinya (Hamalik, 2002:26).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 1 menyebutkan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk melaksanakan fungsi dan tujuan pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tersebut diperlukan kompetensi dan profesionalitas guru. Kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik perlu terus dilakukan perbaikan. Tugas sebagai guru merupakan suatu profesi. Sebuah profesi menghendaki profesionalisasi. Guru yang profesional dapat dilihat melalui kinerjanya. Mustofa (2013:156) menjelaskan bahwa “kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan”.

Guru yang profesional berarti guru yang memenuhi syarat profesi guru dengan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dimaksud, yaitu guru yang memiliki kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Kompetensi-kompetensi tersebut berkenaan dengan pengetahuan yang luas, kepribadian yang patut diteladani, serta kemampuan interaksi dan hidup bermasyarakat dengan baik.

Penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) mendorong guru untuk melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Dalam penerapan kurikulum tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari capaian standar proses pembelajaran yang telah ditetapkan dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Kinerja akan terlihat pada kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Guru sebagai ujung tombak kegiatan belajar mengajar memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan. Dunia pendidikan harus dikelola dengan jiwa yang profesional dan jiwa yang ingin maju. Ini artinya pembangunan pendidikan hanya mungkin dapat terwujud dengan baik jika guru diprioritaskan mendapat tempat secara profesional (Badan Standar Nasional Pendidikan, 2006:22).

Selain guru, aspek penting lainnya dalam penyelenggaraan pendidikan adalah Kepala Sekolah. Tujuan Pendidikan Nasional dapat tercapai dengan baik jika Kepala Sekolah dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional. Kepala Sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar, apalagi dengan diterapkannya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Kemampuan seorang pemimpin akan memberikan dampak yang nyata terhadap mutu sekolah yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin, Kepala Sekolah dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru. Untuk menciptakan suatu iklim dan budaya kerja yang kondusif dalam suatu proses pembelajaran diperlukan suatu perilaku kepemimpinan yang baik (Departemen Pendidikan Nasional, 2009:31).

Thoha, (2006:49) memberikan penjelasan bahwa perilaku kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Perilaku kepemimpinan bukanlah sifat-sifat pemimpin, tetapi perilaku kepemimpinan adalah apa yang dilakukan oleh pemimpin, bagaimana pemimpin menyusun perencanaan, mengkoordinasikan, mendelegasikan tugas, berkomunikasi, bagaimana mereka menjalankan tugasnya, dan sebagainya. (Handoko, 2008:79), juga menambahkan bahwa pendekatan perilaku kepemimpinan memusatkan perhatiannya pada fungsi-fungsi kepemimpinan.

Kepala Sekolah merupakan komponen penting dalam pendidikan dan yang berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mulyasa (2005:24) menyatakan bahwa “mutu Kepala Sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, dan iklim sekolah mempunyai hubungan yang kuat”. Sebagai pemimpin Kepala Sekolah juga diwajibkan untuk memiliki kompetensi supervisi akademik yang meliputi kemampuan merencanakan program supervisi, dalam rangka peningkatan kinerja mengajar guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru, dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat serta menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja mengajar guru (Rochman, 2009:29).

Meningkatkan kinerja guru melalui program supervisi menjadi hal penting bagi guru. Supervisi adalah bentuk bimbingan atau dorongan yang diberikan Kepala Sekolah kepada guru. Kepala Sekolah diharapkan dapat

menjadi sosok yang berkontribusi langsung dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Adanya bimbingan dari Kepala Sekolah diharapkan muncul motivasi dalam diri guru sehingga dapat mengatasi permasalahan yang mungkin selama ini dihadapi dalam kegiatan pembelajaran. Dengan begitu, kinerja mengajar guru meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kualitas kegiatan pembelajaran. Kepala Sekolah sebagai supervisor memiliki tugas untuk memberikan layanan berupa bimbingan atau bantuan kepada guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar (Rochman, 2009:36).

Supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik. Situasi belajar yang dimaksud adalah situasi belajar yang memperhatikan tujuan, materi ajar, teknik pembelajaran, metode pembelajaran, guru, siswa, dan lingkungan belajar. Hal-hal yang harus mendapat perhatian guru dari seorang Kepala Sekolah, dalam rangka meningkatkan kualitas sebagai guru yang profesional adalah situasi belajar yang efektif dan efisien (Mustofa, 2013: 26).

Seorang Kepala Sekolah tidak cukup dengan mengetahui hambatan dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, namun juga bertugas memberikan bimbingan dan dorongan bagi guru untuk melaksanakan perbaikan dan pembaharuan dalam pendidikan serta pengajaran sesuai kurikulum yang berlaku. Pelaksanaan supervisi merupakan upaya dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran disebut dengan supervisi akademik. Supervisi akademik oleh Kepala Sekolah merupakan upaya pemberian bimbingan pada banyak aspek,

seperti membimbing guru dalam menyusun silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran dengan baik, membimbing guru dalam mengelola media pembelajaran, dan membimbing guru dalam memilih strategi atau metode maupun teknik pembelajaran yang tepat untuk mengembangkan potensi siswa, serta memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi yang saat ini terus berkembang (Zainal, 2009:35).

Hasil penelitian tentang kepemimpinan, supervisi dan kinerja telah dilakukan oleh penulis-penulis sebelumnya. Studi yang dilaksanakan oleh Suwanto pada tahun 2009 menjelaskan bahwa ada hubungan antara efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Demikian juga, penelitian yang dilaksanakan oleh Syaroni pada tahun 2007 yang menjelaskan bahwa ada pengaruh kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo tahun 2009 menjelaskan bahwa ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto tahun 2005 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi terhadap kinerja guru.

Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan salah satu jenjang pendidikan di Kabupaten Kaur yang sudah melaksanakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan. Pada saat ini ada 10 SMA Negeri yang tersebar di 10 kecamatan. Jumlah guru yang berstatus PNS sebanyak 155 orang.

Sejak tahun 2017 kewenangan secara administrasi seluruh sekolah SMA/SMK menjadi kewenangan pemerintah Provinsi Bengkulu, setelah terjadi peralihan kewenangan pengelolaan SMA/SMK dari pemerintah

Kabupaten Kaur ke Pemerintah Provinsi Bengkulu terjadi berbagai kesenjangan terutama berkaitan dengan administrasi bagi guru, kesenjangan tersebut seperti lambatnya penyampaian informasi berkaitan hak dan kewajiban guru, hal ini terjadi karena informasi yang disampaikan melalui *Whatsapp* Kepala Sekolah, dan ada beberapa Kepala Sekolah yang tinggal di daerah yang tidak terjangkau oleh jaringan *handphone*.

Selain dari keterlambatan informasi, kinerja guru juga bisa dilihat dari nilai UKG yang diperoleh guru SMA pada tahun 2015, belum mencapai nilai minimal *passing grade* yang ditetapkan oleh Kemendikbud sebesar 5,5. Hasil UKG guru SMA di Kabupaten Kaur dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Hasil Uji Kompetensi Guru SMAN di Kabupaten Kaur

No	Mata Pelajaran	Rata-Rata Nilai UKG
1.	PKN	4,2
2.	B. Indonesia	4,2
3.	A. Inggris	3,6
4.	Matematika	4,7
5.	Ekonomi	5,8
6.	Sosiologi	4,9
7.	Geografi	4,4
8.	Fisika	4,6
9.	Kimia	2,3
10.	Biologi	4,5
11.	Penjaskes	4,6
12.	TIK	4,4
13.	BK	4,9
14.	Sejarah Indonesia	5,0

Sumber: Dinas Pendidikan Kaur, 2017

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa nilai UKG guru dari 14 mata pelajaran hanya satu mata pelajaran yang sudah mencapai *passing grade* yakni mata pelajaran ekonomi sebesar 5.8, sedangkan 13 mata pelajaran lainnya belum mencapai nilai minimal *passing grade*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru-guru SMAN di Kabupaten Kaur masih rendah.

Selanjutnya, berdasarkan prasarvei, Penulis menemukan adanya kegiatan pembelajaran di SMAN Kabupaten Kaur belum berjalan dengan baik dan lancar karena guru belum efektif melaksanakan pembelajaran sesuai dengan langka-langka yang telah disusun dalam RPP. Selain itu, Penulis mengamati lebih teliti dokumen yang ada di lima SMAN, para guru pada umumnya belum melaksanakan perencanaan proses pembelajaran sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan, hal ini terlihat dari dokumen RPP yang mereka susun.

Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, bahwa silabus harus dikembangkan sendiri oleh guru mata pelajaran, namun pada kenyataannya berdasarkan pengetahuan dan pengamatan penulis, serta bukti di lapangan menunjukkan, bahwa sebagian guru tidak menyusun sendiri silabus tersebut. Akan tetapi mereka menggunakan silabus lama yang sudah tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang, atau mereka hanya menggunakan silabus temannya.

Guru dalam penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran seharusnya mengkaji Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar. Namun berdasarkan observasi dokumen, menunjukkan bahwa para Guru SMAN di Kabupaten Kaur belum mengkaji sesuai dengan Standar Kompetensi dan

Kompetensi Dasar untuk menyusun Rencana Pelaksanaan pembelajaran. Rencana Pelaksanaan Pembelajaran yang disusun guru masih belum sempurna. Hal ini dibuktikan bahwa, masih ditemukannya RPP mata pelajaran geografi, ekonomi, dan matematika belum mencantumkan alat penilaian, sumber belajar yang tepat sesuai dengan materi yang diajarkan pada mata pelajaran tersebut.

Demikian juga pada pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar, belum dilaksanakan sepenuhnya oleh para guru. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran merupakan dimensi yang menentukan kinerja mengajar guru. Jika ketiga dimensi tersebut belum dilakukan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan, maka kinerja mengajar guru belum dapat dikatakan baik. Karena itu diperlukan peran penting Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru.

Kepala Sekolah pada umumnya belum optimal dalam memberikan bimbingan pada guru, terutama dalam hal penyusunan silabus dan penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. Bimbingan diberikan hanya pada saat ada permintaan dari guru untuk menilai kinerja guru. Selain itu, Kepala Sekolah juga belum sepenuhnya memantau keterlaksanaan Standar Nasional Pendidikan yang dilakukan oleh guru, dalam kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Kegiatan monitoring dilakukan pada saat pengawas sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Monitoring tersebut dilaksanakan dalam rangka membantu peran Kepala Sekolah untuk melaksanakan pembinaan, bimbingan, dan evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Untuk mengetahui bagaimana perilaku kepemimpinan, supervisi akademik Kepala Sekolah, dan kinerja mengajar guru yang ada di SMA Negeri Kabupaten Kaur, masih diperlukan penelitian yang lebih mendalam. Berdasarkan uraian tersebut di atas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian **Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMAN yang Ada di Kabupaten Kaur.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka pada penelitian ini permasalahan dirumuskan dalam tiga pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur?
2. Apakah perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur?
3. Apakah supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur.

2. Untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur.
3. Untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur.

D. Kegunaan Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran khususnya bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kaur dalam pembinaan Kepala Sekolah dan Guru dalam meningkatkan mutu sekolah.
2. Penelitian ini juga diharapkan memberi masukan kepada Kepala Sekolah dan Guru tentang perilaku kepemimpinan dan supervisi Kepala Sekolah yang berkesinambungan untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih baik.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi mereka yang ingin meneliti lebih lanjut dengan topik yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Perilaku Kepemimpinan

a. Definisi Perilaku

Berbagai definisi perilaku diberikan oleh para ahli. Notoatmodjo (2003:67) menyatakan bahwa "perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya". Sedangkan Makmun (2003:43) menjelaskan bahwa perilaku manusia adalah sekumpulan perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh adat, sikap, emosi, nilai, etika, kekuasaan, persuasi, dan genetika. Perilaku adalah sikap yang diekspresikan. Perilaku dengan sikap saling berinteraksi, saling mempengaruhi satu dengan yang lain. Sedangkan, Walgito (2003:54) berpendapat:

Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan. Sementara sikap pada umumnya mengandung tiga komponen yang membentuk struktur sikap, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif

Pandangan lain diberikan oleh Mueller (2009). Mueller (2009:25) menjelaskan bahwa perilaku adalah suatu reaksi psikis seseorang terhadap lingkungannya. Reaksi dapat bermacam-macam

bentuknya, yang pada hakekatnya digolongkan menjadi bentuk pasif dan dalam bentuk aktif. Perilaku adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan, pemikiran, dan predisposisi tindakan seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Selanjutnya, Mueller (2009:32) menyatakan bahwa dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan tindakan yang dilakukan makhluk hidup. Perilaku adalah suatu aksi dan reaksi suatu organisme terhadap lingkungannya. Hal ini berarti bahwa perilaku baru berwujud bila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan tanggapan yang disebut rangsangan. Dengan demikian, suatu rangsangan tentu akan menimbulkan perilaku tertentu pula.

Proses pembentukan dan atau perubahan perilaku dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri, antara lain susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, emosi dan belajar. Susunan syaraf pusat memegang peranan penting dalam perilaku manusia, karena perilaku merupakan perpindahan dari rangsangan yang masuk ke respon yang dihasilkan. Perpindahan ini dilakukan oleh susunan syaraf pusat dengan unit-unit dasarnya yang disebut neuron. Neuron memindahkan energi dalam impuls-impuls syaraf. Perubahan perilaku dalam diri seseorang dapat diketahui melalui persepsi. Persepsi ini adalah pengalaman yang dihasilkan melalui indra pendengaran, penciuman dan sebagainya (Notoatmojo, 2007:65).

Para psikolog mengemukakan bahwa perilaku terbentuk dari adanya interaksi antara *domain* trikomponen sikap yakni interaktif antara komponen kognitif, afektif dan *domain* konatif. Para psikolog telah membedakan perilaku dan sikap sebagai dua gejala yang dapat berbeda satu sama lainnya. Mueller (2009:55) berpendapat bahwa:

Komponen konatif dalam trikomponen sikap tidak disamakan dengan perilaku. Komponen konatif merupakan baru sebatas kecenderungan perilaku yang terkristalisasi dalam kata akan, mau dan hendak. Sedangkan perilaku merupakan suatu bentuk tindakan nyata dari individu yang dapat diukur dengan panca indera langsung. Makna *behaviour* adalah perilaku aktual sedangkan makna konatif adalah trikomponen sikap sebagai kecenderungan perilaku. Ada tiga asumsi yang saling berkaitan mengenai perilaku manusia. Pertama, perilaku itu disebabkan oleh sesuatu, kedua, perilaku itu digerakan, ketiga, perilaku itu ditujukan pada sasaran.

Berdasarkan pendapat Mueller tersebut berarti proses perubahan perilaku mempunyai kesamaan untuk setiap individu, yakni perilaku itu ada penyebabnya, dan terjadinya tidak dengan spontan, dan mengarah kepada suatu sasaran baik secara eksklusif maupun inklusif. Perilaku pada dasarnya berorientasi tujuan. Perilaku pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Senada dengan itu Rosenzweig (2004:38) mendefinisikan perilaku sebagai operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok terhadap suatu situasi lingkungan masyarakat, alam, teknologi atau organisasi. Pengaruh lingkungan dalam pembentukan perilaku adalah bentuk perilaku yang berdasarkan hak dan kewajiban, kebebasan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok

masyarakat. Perilaku mendapat pengaruh yang kuat dari motif kepentingan yang disadari dari dalam faktor intrinsik dan kondisi lingkungan dari luar.

Motif merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi atau penyebab timbulnya perilaku. Winardi (2002:32) mengemukakan bahwa motif-motif merupakan “mengapa” dan “perilaku” mereka muncul dan mempertahankan aktivitas dan determinasi arah umum perilaku seorang individu. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif-motif atau kebutuhan merupakan penyebab terjadinya tindakan-tindakan. Kekuatan motif merupakan alasan yang melandasi perilaku, kekuatan motif cenderung menyusut, apabila ia terpenuhi atau apabila terhalangi.

Sebelum terbentuknya suatu pola perilaku, seseorang memiliki bentuk sikap dari suatu rangsangan yang datang dari luar dalam bentuk aktifitas, kemudian dari sikap tersebut terbentuklah perilaku (Baron: 2007:33). Sikap individu tersebut dalam bentuk pikiran dan perasaan yang tidak kasat mata (*intangible*) membentuk pola perilaku masyarakat sebagai perilaku yang tampak (*tangible*) perilaku yang tidak tampak (*innert, covert behaviour*) dan perilaku yang tampak (*overt behaviour*). Sarwono (2010:71) menyebutkan aspek-aspek pikiran yang tidak kasat mata (*covert behaviour intangible*) dapat berupa pandangan, sikap, pendapat dan sebagainya. Bentuk kedua adalah perilaku yang tampak (*overt behavior, tangible*) yang biasanya

berupa aktivitas motoris seperti berbicara, mendengar dan sebagainya.

Selanjutnya, Walgito (2003:62) menjelaskan bahwa:

Perilaku adalah fungsi karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik individu meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai-nilai, sifat kepribadian, dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain dan kemudian berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku, bahkan kadang-kadang kekuatannya lebih besar daripada karakteristik individu.

Perilaku seseorang dikelompokkan ke dalam perilaku wajar, perilaku dapat diterima, perilaku aneh, dan perilaku menyimpang (Sukmadinata, 2005:52). Selanjutnya, Surya (2001:53) menjelaskan bahwa ada beberapa karakteristik perilaku, yaitu:

- 1) Perilaku adalah perkataan dan perbuatan individu. Jadi apa yang dikatakan dan dilakukan oleh seseorang merupakan karakteristik dari perilakunya.
- 2) Perilaku mempunyai satu atau lebih dimensi yang dapat diukur, yaitu: frekuensi, durasi, dan intensitas.
- 3) Perilaku dapat diobservasi, dijelaskan, dan direkam oleh orang lain atau orang yang terlibat dalam perilaku tersebut.
- 4) Perilaku mempengaruhi lingkungan, lingkungan fisik atau sosial.
- 5) Perilaku dipengaruhi oleh lingkungan (*lawful*).
- 6) Perilaku bisa tampak atau tidak tampak. Perilaku yang tampak bisa diobservasi oleh orang lain, sedangkan perilaku yang tidak tampak merupakan kejadian atau hal pribadi yang hanya bisa dirasakan oleh

individu itu sendiri atau individu lain yang terlibat dalam perilaku tersebut.

Perilaku atau aktivitas pada individu atau organisme tidak timbul dengan sendirinya, tetapi sebagai akibat dari stimulus yang diterima oleh organisme yang bersangkutan baik stimulus eksternal maupun stimulus internal. Perilaku individu dapat mempengaruhi individu itu sendiri, disamping itu perilaku juga berpengaruh pada lingkungan. Demikian pula, lingkungan dapat mempengaruhi individu, demikian sebaliknya. Oleh sebab itu, dalam perspektif psikologi, perilaku manusia (*human behavior*) dipandang sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks (Azwar, 2003:24).

Lebih lanjut, Willis (2007:32) mengemukakan teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*). Willis menganalisis anteseden penyebab perilaku volisional (perilaku yang dilakukan atas kemauan sendiri). Teori tindakan beralasan ini didasarkan pada asumsi-asumsi: (a) bahwa manusia pada umumnya melakukan sesuatu dengan cara-cara yang masuk akal; (b) bahwa manusia mempertimbangkan semua informasi yang ada; dan (c) bahwa secara eksplisit maupun implisit manusia memperhitungkan implikasi tindakan mereka.

Perilaku juga berkaitan dengan aspek kontrol. Syah (2009:24) dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), menyatakan bahwa determinan intensi tidak hanya dua (sikap terhadap

perilaku yang bersangkutan dan norma-norma subjektif) melainkan tiga dengan diikutsertakannya aspek kontrol perilaku yang dihayati (*perceived behavioral control*). Keyakinan-keyakinan berpengaruh pada sikap terhadap perilaku tertentu, pada norma-norma subjektif, dan pada kontrol perilaku yang dihayati. Keyakinan mengenai perilaku apa yang bersifat normatif dan motivasi untuk bertindak sesuai dengan harapan normatif tersebut membentuk norma subjektif dalam diri individu. Kontrol perilaku ditentukan oleh pengalaman masa lalu dan perkiraan individu mengenai seberapa sulit atau mudahnya untuk melakukan perilaku yang bersangkutan.

Gulo (2005:56) menjelaskan bahwa “perilaku manusia diakibatkan oleh genetika, sikap atau suatu ukuran tingkat kesukaan seseorang terhadap perilaku tertentu, norma sosial, dan kontrol perilaku pribadi atau kepercayaan seseorang mengenai sulit tidaknya melakukan suatu perilaku. Sementara, Baron (2007:70) menjelaskan bahwa perilaku manusia sangat berbeda antara satu dengan lainnya. Perilaku itu sendiri adalah suatu fungsi dari interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Ditilik dari sifatnya, perbedaan perilaku manusia itu disebabkan karena kemampuan, kebutuhan, cara berpikir untuk menentukan pilihan perilaku, pengalaman, dan reaksi affektifnya berbeda satu sama lain.

Jadi, yang dimaksud dengan perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar.

b. Definisi Kepemimpinan

Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli. Soekanto (2001:318) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin atau *leader* untuk mempengaruhi orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya. Sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut”. Definisi yang sama maknanya diberikan oleh Siagian (2002:66) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi tidak disenangi”.

Sementara itu, Sunarto (2005:28) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan Munandar (2001:48) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting bagi manajer. Para manajer merupakan pemimpin dalam organisasi, sebaliknya pemimpin tidak perlu menjadi manajer”. Weka (2011:50) menyatakan bahwa:

Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi. Kepemimpinan hanya ada dalam proses relasi dengan orang lain. Apabila tidak

ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Kepemimpinan juga merupakan suatu proses. Kepemimpinan lebih dari sekedar menduduki suatu otoritas. Kendati posisi otoritas yang diformalkan mungkin sangat mendorong suatu proses kepemimpinan, namun sekedar menduduki posisi itu tidak menandai seseorang untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin membujuk pengikutnya melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terelegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukuman, restrukturisasi organisasi dan mengkomunikasikan visi.

Ada dua konsep kepemimpinan yang didasari oleh teori kebutuhan atau motivasi Maslow, yaitu konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional. Menurut Bass (2000:42) bahwa kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah bisa dipenuhi dengan baik oleh pola kepemimpinan transaksional sedangkan pemuasan kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi hanya bisa dipenuhi oleh pemimpin yang menerapkan pola kepemimpinan transformasional.

Menurut Bass (2000:47) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan tanggap kepada pimpinannya. Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa.

Bass (2000:82) mengemukakan adanya empat ciri karakteristik kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) Kharisma (*Charisma*)

Merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat. Kharisma atau pengaruh yang ideal berkaitan dengan reaksi bawahan terhadap pemimpin. Pemimpin diidentifikasi dengan dijadikan sebagai panutan oleh bawahan, dipercaya, dihormati dan mempunyai misi dan visi yang jelas menurut persepsi bawahan dapat diwujudkan. Pemimpin mendapatkan standar yang tinggi dan sasaran yang menantang bagi bawahan.

Kharisma dan pengaruh yang ideal dari pemimpin menunjukkan adanya pendirian, menekankan kebanggaan dan kepercayaan, menempatkan isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting dalam visi dan misi yang kuat, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen etika dari keputusan serta memiliki *sence of mission*. Dengan demikian, pemimpin akan diteladani, membangkitkan kebanggaan, loyalitas, hormat, antusiasme, dan kepercayaan bawahan. Selain itu pemimpin akan membuat bawahan mempunyai kepercayaan diri.

2) Rangsangan intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif. Rangsangan intelektual berarti menghargai kecerdasan

mengembangkan rasionalitas dan pengambilan keputusan secara hati-hati. Pemimpin yang mendorong bawahan untuk lebih kreatif, menghilangkan keengganan bawahan untuk mengeluarkan ide-idenya dan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada menggunakan pendekatan-pendekatan baru yang lebih menggunakan intelegasi dan alasan-alasan yang rasional daripada hanya didasarkan pada opini-opini atau perkiraan-perkiraan semata.

3) Inspirasi (*Inspiration*)

Pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana. Pemimpin mempunyai visi yang menarik untuk masa depan, menetapkan standar yang tinggi bagi para bawahan, optimis dan antusiasme, memberikan dorongan dan arti terhadap apa yang perlu dilakukan. Sehingga pemimpin semacam ini akan memperbesar optimisme dan antusiasme bawahan serta motivasi dan menginspirasi bawahannya untuk melebihi harapan motivasional awal melalui dukungan emosional dan daya tarik emosional.

4) Perhatian Individual (*Individualized consideration*)

Perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai

pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya. Pemimpin mampu memperlakukan orang lain sebagai individu, mempertimbangkan kebutuhan individual dan aspirasi-aspirasi, mendengarkan, mendidik dan melatih bawahan. Sehingga pemimpin seperti ini memberikan perhatian personal terhadap bawahannya yang melihat bawahan sebagai individual dan menawarkan perhatian khusus untuk mengembangkan bawahan demi kinerja yang bagus. Pimpinan memberikan perhatian pribadi kepada bawahannya, seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh dan menghargai sikap peduli mereka terhadap organisasi.

Selanjutnya, Bass (2000:94) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan karyawan tercermin dari tiga hal, yakni:

- 1) Pemimpin mengetahui apa yang diinginkan bawahan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan.
- 2) Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh bawahan dengan imbalan.
- 3) Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi karyawan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan.

Karakteristik kepemimpinan transaksional ditunjukkan dengan perilaku atasan sebagai berikut (Bass, 2000:102):

- 1) Imbalan Kontinjen (*Contingensi Reward*). Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai.
- 2) Manajemen dengan pengecualian/eksepsi aktif (*Active Manajemen by Exception*). Pada manajemen eksepsi aktif pemimpin memantau deviasi dari standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan, serta melakukan tindakan perbaikan.
- 3) Manajemen dengan pengecualian/eksepsi pasif (*Passive Manajemen by Exception*). Pada manajemen eksepsi pasif pemimpin melakukan tindakan jika standar tidak tercapai.

Selanjutnya, dalam teori kepribadian, Moejiono (2002:57) memandang bahwa “kepemimpinan sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya”.

Kemudian, Kartono (2003:48) mengemukakan bahwa:

Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok pas dengan situasi dan zamannya.

Selanjutnya, Danim (2004:10) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arahan kepada individu atau kelompok lainnya yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya”. Sagala (2009:114) menyatakan bahwa “kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, maksudnya adalah orang yang dikenal oleh dan berusaha mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya”. Wahyudi (2009:120) mengungkapkan bahwa:

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapai. Kepemimpinan yang baik adalah karakter yang baik dan pelayanan yang prima kepada organisasi. Kepemimpinan adalah segala hal yang dilakukan pemimpin yang membuat tujuan organisasi tercapai dan kemudian membawa kesejahteraan anggota organisasi tersebut. Untuk memperoleh respek yang baik, seorang pemimpin harus berpegang teguh pada etika serta menyampaikan visi yang kuat mengenai masa depan organisasi.

c. Definisi Perilaku Kepemimpinan

Wirjana (2002:42) menyebutkan bahwa “perilaku kepemimpinan adalah bagaimana tindakan pemimpin dalam menangani berbagai tugas manajerial seperti perencanaan, penentuan tujuan, pengambilan keputusan, reorganisasi, evaluasi, penyelesaian konflik, komunikasi dan rapat”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dipahami bahwa perilaku kepemimpinan adalah semua tindakan yang dilakukan oleh pemimpin yang terkait dengan tugasnya sebagai pemimpin. Dalam hal perencanaan, perilaku kepemimpinan akan terlihat dari bagaimana tindakannya dalam menentukan sasaran dan mengkoordinasikan semua sumber daya yang dimiliki. Apakah pemimpin tersebut mampu melakukan perencanaan tersebut dengan baik atau apakah pemimpin tersebut berperilaku dan bersikap rasional atau tidak dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari didasari oleh orientasi kepemimpinan yang mewarnai perilaku yang diterapkannya. Salah satu tinjauan tentang perilaku kepemimpinan yang diterapkan adalah perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia. Orientasi kepemimpinan tersebut dapat disebut kepemimpinan Wirjana (2002:46). Perilaku yang berorientasi pada tugas yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada penyusunan rencana kerja, penetapan pola

organisasi, adanya saluran organisasi, saluran komunikasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan yang jelas (Soetopo, 2010:81).

Perilaku yang berorientasi pada hubungan antar manusia yaitu kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada perilaku pemimpin yang mengarah pada hubungan kesejawatan, saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin dengan stafnya (Soetopo, 2010:66). Pemimpin mempengaruhi performansi kelompok dengan alat verbal atau gestural yang dikomunikasikan melalui pengarahan, evaluasi, dan sikap pemimpin terhadap anggota kelompok (Syah, 2009:63).

Jika karyawan dalam menjalankan tugas tidak jelas, kepemimpinan direktif tinggi meningkatkan kepuasan dan motivasi, sementara jika tugas jelas, kepemimpinan direktif atau orientasi tugas mengurangi kepuasan dan motivasi. Dalam kaitannya dengan kebutuhan sosial, semakin tinggi kebutuhan sosial bawahan, semakin efektif diterapkan perilaku kepemimpinan suportif dan partisipatif (Baron, 2007:56).

Sementara itu, kepemimpinan juga berkaitan dengan *locus of control*. *Locus of control* eksternal memiliki hubungan dengan kepemimpinan direktif, yang berorientasi pada tugas dan *locus of control* internal memiliki hubungan dengan kepemimpinan partisipatif, yang berorientasi pada hubungan antar manusia. Kebutuhan bawahan tentang bimbingan dan pengarahan berhubungan dengan keefektifan

kepemimpinan yang berorientasi pada tugas, sementara kebutuhan *support* emosional berhubungan dengan keefektifan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia.

Jadi, karakteristik bawahan berpengaruh terhadap perilaku kepemimpinan. Jika bawahan semakin matang, *locus of control* diri, terampil, berprestasi, berpengalaman, bersemangat, kebutuhan tinggi, maka kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia yang relevan diterapkan. Sebaliknya jika ciri-ciri yang disebutkan tersebut rendah, maka perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas relevan diterapkan.

Kontrol situasi mengacu pada keadaan lingkungan organisasi yang menentukan perilaku kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Kontrol situasi merentang dari tinggi ke rendah. Kontrol situasi tinggi ditandai oleh hubungan anggota yang positif, begitu pula sebaliknya. Selanjutnya, Soetopo (2010:49) mengemukakan bahwa kontrol situasi terdiri atas tiga aspek:

- 1) Hubungan pemimpin-bawahan (*leader-member relations*),
- 2) Struktur tugas (*task structure*), dan
- 3) Kekuasaan karena posisi.

Jika hubungan pemimpin bawahan baik, maka pemimpin akan lebih mudah menanamkan pengaruh dan kekuasaan dari pada jika hubungan tersebut tidak baik (Owens, 2001:32). Situasi hubungan baik

atau tidak baik ini mempengaruhi pemimpin dalam menentukan perilaku kepemimpinan yang relevan dengan situasi itu.

Selanjutnya, Owens (2001:43) menjelaskan bahwa struktur tugas menentukan perilaku kepemimpinan seseorang. Jika dalam suatu organisasi berada dalam situasi dimana tugas-tugas telah dirumuskan secara rinci dan jelas, maka perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Sebaliknya, jika tugas-tugas bawahan kurang terstruktur, maka perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia tepat diterapkan.

Sedangkan kekuasaan karena posisi mengacu pada pemimpin yang mempunyai kekuatan formal dan aktual untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) dalam menjalankan tugas sehari-hari. Secara konseptual, semakin besar pemimpin menggunakan kekuasaan karena posisi yang diembannya, maka perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas diterapkan. Sementara semakin kecil pemimpin menggunakan kekuasaan karena posisi yang diembannya, semakin besar pemimpin menerapkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia.

d. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pendapat yang dikemukakan oleh Mulyasa (2003:42) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan "*the key person*" keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah adalah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola dan memberdayakan sekolah dengan berbagai potensi sekolah, potensi masyarakat serta orang tua untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Selanjutnya, Moedjiarto (2002:83) sebagai tokoh pendidikan nasional, mendefinisikan kepemimpinan sebagai "*Ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*". Artinya, pertama seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah, bila berada didepan harus memberikan keteladanan sebagai panutan yang selalu diikuti oleh bawahannya. Kedua, bila kepala sekolah di tengah-tengah komunitas, ia menyusun karsa, atau kakuatan untuk berkarya bersama bawahan. Keberadaan pemimpin ditengah-tengah bawahannya, agar karyanya benar-benar bisa maksimal. Ketiga bahwa seorang pemimpin dari belakang selalu memberikan dorongan, motivasi, agar bawahannya maju terus tanpa kenal berhenti.

Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah meliputi kompetensi kepribadian, sosial, manajerial, kewirausahaan, dan supervisi. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah yang disebut "*Emaslim*" (edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator). Salah satu standar dan tugas Kepala Sekolah adalah kompetensi supervisi. Kompetensi tersebut yaitu: (1) merencanakan program Supervisi

akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Agar sekolah dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka Kepala Sekolah harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengorganisasian pengendalian, evaluasi dan inovasi. Kepala Sekolah yang baik diharapkan akan membentuk pelaksanaan pembelajaran yang baik pula. Jika pembelajaran di sekolah baik tentunya akan menghasilkan prestasi yang baik pula bagi siswanya. Kepala Sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran (Mulyasa, 2007:25).

Pada dasarnya pengelolaan sekolah menjadi tanggung jawab Kepala Sekolah dan guru. Namun demikian, dalam mencapai keberhasilan pengelolaan sekolah, peran serta dari para orang tua dan siswa juga turut mendukung keberhasilan itu. Pimpinan sekolah yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerjaan guru dalam pencapaian tujuan. Tanpa pimpinan atau bimbingan, hubungan antar individu dengan tujuan organisasi suatu situasi dimana para individu bekerja untuk mencapai tujuannya sendiri.

Dalam mencapai hasil yang diharapkan perlu kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik.

e. Indikator Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan akan menjadi lebih jelas jika dipahami bagaimana pemimpin tersebut bertindak dalam menangani berbagai tugas manajerial. Menurut Wirjana (2002:54), beberapa tindakan yang merupakan dimensi indikator perilaku pemimpin adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan proses penentuan sasaran organisasi, yang disajikan dalam program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Penentuan tujuan

Pemimpin akan menentukan tujuan organisasi yang dipimpinnya, dengan memperhatikan potensi dan sumber daya yang dimiliki.

3) Pengambilan keputusan

Proses pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin secara rasional dan terbuka.

4) Pengorganisasian

Pemimpin akan mengarahkan agar semua komponen yang ada pada organisasi yang dipimpinnya melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

5) Kepribadian

Pemimpin haruslah mempunyai akhlak, integritas, bakat dan sikap yang baik.

6) Pengelolaan

Pemimpin mengembangkan dan memberdayakan semua potensi dan sumber daya yang dimiliki organisasi yang dipimpinnya.

7) Kewirausahaan

Pemimpin haruslah bekerja keras dan mempunyai naluri kewirausahaan untuk keberhasilan organisasi yang dipimpinnya.

8) Sosial

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama, berpartisipasi dan mempunyai kepekaan sosial.

Ada beberapa karakteristik pemimpin. Karakteristik pemimpin merupakan ciri-ciri atau sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Siagian (2003:24) mengungkapkan ciri-ciri pemimpin yang efektif antara lain; (1) adanya rasa tanggung jawab, (2) semangat, (3) kemauan keras, (4) mengambil resiko, (5) orisinalitas, (6) kepercayaan diri, (7) kapasitas untuk menangani tekanan, (8) kapasitas untuk mempengaruhi, (9) kapasitas untuk mengkoordinasi upaya-upaya orang lain dalam pencapaian tujuan.

Secara umum, menurut Pulungan (2001:22), seorang

pemimpin yang baik memiliki lima karakteristik. Karakteristik tersebut seperti (1) tanggung jawab seimbang, (2) model peranan yang positif, (3) memiliki keterampilan komunikasi yang baik, (4) memiliki pengaruh positif, dan (5) mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain.

Yukl (2010:506) menawarkan 10 fungsi kepemimpinan yang paling penting untuk mempertinggi kerja kolektif dalam tim dan organisasi sebagai esensi dari kepemimpinan efektif. Fungsi tersebut, antara lain: 1) Membantu interpretasi atas maksud kejadian; 2) Menciptakan penajajaran (*alignment*) antara sasaran dan strategi; 3) Membangun komitmen tugas dan optimisme; 4) Membangun kepercayaan dan kerja sama; 5) Penguatan identitas kolektif; 6) Mengorganisir dan mengkoordinasi kegiatan; 7) Mendorong dan memfasilitasi pembelajaran kolektif; 8) Memperoleh sumber daya yang diperlukan dan dukungan; 9) Mengembangkan dan memberdayakan orang-orang; dan 10) Menggalakkan keadilan sosial dan moralitas.

Kemudian kaitannya dengan Kepala Sekolah, menurut Moedjiarto (2002:83), Kepala Sekolah yang efektif memfokuskan tindakan-tindakannya pada penetapan tujuan sekolah, mendefinisikan tujuan sekolah, dan memberikan sumber-sumber yang diperlukan untuk terjadinya belajar. Tindakan-tindakannya juga untuk mensupervisi dan mengevaluasi guru, mengkoordinasi program-program pengembangan staf, dan menciptakan hubungan kesejawatan dengan dan antar guru.

Kepala sekolah dikatakan mempunyai efektivitas kepemimpinan yang tinggi apabila Kepala Sekolah mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai edukator, manajer administrator, dan supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, maka Kepala Sekolah juga harus mampu berperan sebagai *leader*, *innovator*, dan *motivator* di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru, manajemen pendidikan Kepala Sekolah yang efektif sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, *innovator*, dan *motivator* (EMASLIM) (Mulyasa, 2003: 98).

2. Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Supervisi adalah segala bantuan dari para pimpinan sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru personel sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan (Pidarta (2009). Sedangkan menurut Satori (2004) supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar-mengajar yang lebih baik. Supervisi akademik dilakukan untuk mengetahui guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran mulai dari kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian. Kepala Sekolah dapat mengetahui kompetensi dan kinerja guru dalam kegiatan

pembelajaran dari masing-masing guru melalui kegiatan monitoring, pemantauan dan pengawasan pembelajaran di kelas.

Hasil pemantauan atau yang selanjutnya disebut dengan hasil supervisi, digunakan untuk menyusun program tindak lanjut supervisi berikutnya. Program tindak lanjut tersebut diberikan kepada semua guru baik yang sudah berkinerja tinggi maupun yang masih memerlukan pembinaan dan pengawasan secara intensif.

Arikunto (2004:4) menyatakan bahwa supervisi diartikan sebagai "*melihat dari atas*", artinya, kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan Kepala Sekolah sebagai pejabat yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru untuk melihat atau mengawasi pekerjaan guru. Dengan demikian, supervisi diartikan sebagai penilaian atasan kepada bawahan dengan kriteria benar salah, menakutkan dan berakhir dengan pemberian sanksi. Pada saat ini supervisi lebih ditekankan pada kegiatan pembinaan dan pengembangan orang yang disupervisi. Paradigma lama yang menempatkan supervisi sebagai pengawas yang bertugas melakukan pembinaan sekolah sudah seharusnya digeser menuju fungsi *problem solver* dan *inovatif* yang lebih mengedepankan pengembangan peningkatan proses belajar mengajar.

Sergiovanni (2006:93) menyatakan bahwa supervisi klinis atau kepengawasan klinis digunakan secara langsung berpusat di kelas dan fokus pada permasalahan guru, dan tujuan utamanya adalah membantu guru memahami dan mengembangkan pengajaran dan kerja sama.

Supervisi akademik efektif, menurut Glickman dan Ross (2007:10), jika memenuhi tiga syarat kompetensi: pengetahuan, keterampilan personal, dan keterampilan teknik. Pengertian supervisi klinis menurut Abidin (2008:15):

Clinical supervision is that aspect of instructional supervision which draws upon data from direct firsthand observation of actual teaching, or other professional events, and involves face-to-face and other associated interactions between the observer(s) and the person(s) observed in the course of analysing the observed professional behaviours and activities and seeking to define and/or develop next steps towards improved performance.

Pengawasan klinis adalah bahwa aspek pengawasan instruksional yang mengacu pada data dari pengamatan langsung yang melibatkan tatap muka dan interaksi terkait lainnya. Sedangkan tujuan supervisi akademik adalah mengembangkan profesionalisme, memotivasi guru, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Supervisi yang efektif akan memberikan hasil yang efektif pula (Kemdiknas, 2011:6).

Beberapa prinsip supervisi akademik yang harus dijadikan pedoman Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas sebagai supervisor. Prinsip tersebut adalah: praktis, sistematis, objektif, realistis, antisipatif, konstruktif, kooperatif, kekeluargaan, demokratis, aktif, humanis, berkesinambungan, terpadu, komprehensif (Kemdiknas, 2012: 8). Jadi, Supervisi adalah kegiatan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja agar kualitas pembelajarannya meningkat.

b. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Purwanto (2016:76), menyatakan “supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”. Selanjutnya, Purwanto (2016:119) mengemukakan:

Secara umum, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain adalah:

- 1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
- 3) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 4) Membina kerjasama yang baik dan harmonis diantara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 6) Membina hubungan kerjasama antara sekolah dengan BP3 atau POMG dan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran (Sudrajat, 2016:57). Esensi supervisi akademik itu pada dasarnya bukan menilai kinerja guru dalam mengelola proses

pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Namun demikian, supervisi akademik tidak bisa terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Menilai kinerja kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan prosesnya (Sudrajat, 2016:65). Penilaian kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian estimasi kualitas kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, merupakan bagian integral dari serangkaian kegiatan supervisi akademik.

Arah supervisi akademik adalah membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran (Glickman, 2001:54). Melalui supervisi akademik diharapkan kualitas akademik yang dilakukan oleh guru semakin meningkat (Neagley, 2004:24). Selain peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, juga peningkatan komitmen atau kemauan atau motivasi guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran akan meningkat. Menurut Sergiovanni (2007:51) ada tiga tujuan supervisi akademik, yaitu:

- 1) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan

keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu.

- 2) Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan Kepala Sekolah ke kelas-kelas disaat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya.
- 3) Supervisi akademik diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (*commitment*) terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Alfonso, et. al. (2001:45), supervisi akademik yang baik adalah supervisi yang mampu berfungsi mencapai multi tujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memperhatikan salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru ke arah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik.

Selanjutnya Alfonso, et. al. (2001:42), mengemukakan bahwa perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti, melalui supervisi akademik, supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar.

c. Indikator Supervisi

Berdasarkan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang diatur dalam Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah dan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah, maka beberapa dimensi indikator supervisi Kepala Sekolah adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan Manajerial

Kemampuan manajerial merupakan kemampuan Kepala Sekolah dalam menyusun program, melaksanakan dan melakukan tindak lanjut hasil supervisi akademik. Kepala Sekolah harus menguasai prinsip supervisi akademik agar dapat menyusun program, melaksanakan dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik tersebut dengan baik.

2) Supervisi Akademik Berpedoman pada SNP

Pelaksanaan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah haruslah berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan Indonesia, karena itu dalam pelaksanaan supervisi akademik Kepala Sekolah harus benar-

benar memahami Standar Nasional Pendidikan (SNP). Supervisi akademik Kepala Sekolah diarahkan untuk membimbing guru dalam penyusunan silabus dan pelaksanaan pembelajaran itu sendiri.

Supervisi Kepala Sekolah adalah suatu keterampilan yang diperlukan Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Lee (2007:680), beberapa indikator supervisor efektif yaitu: memiliki pengalaman dasar yang luas/banyak, memiliki sifat mendorong (memotivasi), menjadi fasilitator pembelajaran, memiliki banyak akal, ide atau gagasan, memiliki komitmen yang tinggi untuk siswa, multidisiplin, mengutamakan kebutuhan siswa, cakap mengorganisasi, memiliki citra diri yang positif, menjadi administrator yang baik, cerdas, peduli, dan *insigh-ful*.

Supervisi Kepala Sekolah memiliki jenis-jenis kompetensi, menurut Sagala (2012:126), untuk menjamin mutu pelayanan pendidikan dan mutu manajemen pendidikan, maka pengembangan standar kompetensi Kepala Sekolah meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial. Adapun kompetensi supervisi dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah adalah membantu dan melayani guru melalui penciptaan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan, serta pemenuhan kebutuhan, yaitu meliputi:

- 1) Merencanakan supervisi
- 2) Merumuskan tujuan supervisi
- 3) Merumuskan prosedur supervisi
- 4) Menyusun format observasi
- 5) Berunding dan bekerja sama dengan guru
- 6) Mengamati guru mengajar seperti membuat RPP dan evaluasi hasil pembelajaran
- 7) Menyimpulkan hasil supervisi
- 8) Mengkonfirmasi supervisi untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut

Supervisi Kepala Sekolah dapat diketahui dari indikator meliputi: (1) merencanakan supervisi, (2) merumuskan tujuan supervisi, (3) merumuskan prosedur supervisi, (4) menyusun format observasi, (5) berunding dan bekerja sama dengan guru, (6) mengamati guru mengajar, (7) menyimpulkan hasil supervisi, (8) mengkonfirmasi supervisi untuk keperluan mengambil langkah tindak lanjut.

3. Kinerja Mengajar Guru

a. Profesi Guru

Satori (2007:24) menyatakan bahwa “profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya”. Artinya, suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Orang yang menjalankan suatu profesi harus

mempunyai keahlian khusus dan memiliki kemampuan yang didapat dari pendidikan khusus bagi profesi tersebut. Menurut Satori (2007:14) “profesional menunjuk pada dua hal. Pertama, orang yang menyanggah suatu profesi, misalnya, Dia seorang profesional. Kedua, penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan profesinya.”

Satori (2007:23) menyebutkan bahwa “profesionalisme menunjuk pada komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalannya dan terus menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya”. Satori (2007:45) menyebutkan bahwa “profesionalitas, di pihak lain, mengacu kepada sikap para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya”. Jadi, seorang profesional tidak akan mau mengerjakan sesuatu yang memang bukan bidangnya. Satori (2007:46), menyatakan bahwa:

Profesionalisasi, menunjuk pada proses peningkatan kualifikasi maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai suatu profesi. Profesionalisasi pada dasarnya merupakan serangkaian proses pengembangan profesional (*profesional development*), baik dilakukan melalui pendidikan atau latihan “prajabatan” maupun latihan dalam jabatan (*inservice training*). Oleh karena itu, profesionalisasi merupakan proses yang sepanjang hayat (*life long*) dan tidak pernah berakhir (*never ending*), selama seseorang telah menyatakan dirinya sebagai warga suatu profesi.

Sanusi (2010:6) juga menyebutkan bahwa ada kaitan antara profesi, profesional, profesionalisme, dan profesionalisasi. Dinyatakan bahwa profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian (*expertise*) dari para anggotanya. Artinya, ia tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih dan tidak disiapkan secara khusus untuk melakukan pekerjaan itu. Keahlian diperoleh melalui apa yang disebut profesionalisasi, yang dilakukan baik sebelum seseorang menjalani profesi itu maupun setelah menjalani suatu profesi.

Menurut Satori (2007:65), profesi mempunyai beberapa ciri-ciri yaitu sebagai berikut: 1) Standar unjuk kerja; 2) Lembaga pendidikan khusus untuk menghasilkan pelaku profesi tersebut dengan standar kualitas akademik yang bertanggung jawab; 3) Organisasi profesi; 4) Etika dan kode etik profesi; 5) Sistem imbalan; 6) Pengakuan dari masyarakat. Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang harus dipenuhinya, maka semakin tinggi pula derajat profesi yang diembannya. Tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme sangat bergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuh.

Guru adalah sosok pendidik yang sebenarnya. Dalam Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Profesi sebagai seorang guru harus dipandang dari beberapa sisi kehidupan secara luas. Menurut Hamalik (2002:6), sejumlah rekomendasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

- 1) Peranan pendidikan harus dilihat dalam konteks pembangunan secara menyeluruh, yang bertujuan membentuk manusia sesuai dengan cita-cita bangsa.
- 2) Hasil pendidikan mungkin tidak bisa dilihat dan dirasakan dalam waktu singkat, tetapi baru dilihat dalam jangka waktu yang lama, bahkan mungkin setelah satu generasi.
- 3) Sekolah adalah suatu lembaga profesional yang bertujuan membentuk anak didik menjadi manusia dewasa yang berkepribadian matang dan tangguh, yang dapat bertanggung jawab terhadap masyarakat dan terhadap dirinya.
- 4) Sesuai dengan hakikat dan kriteria profesi yang telah dijelaskan di depan, jelas bahwa pekerjaan guru harus dilakukan oleh orang yang bertugas selaku guru.
- 5) Sebagai konsekuensi logis dari pertimbangan tersebut, setiap guru harus memiliki kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi kemasyarakatan.

Berdasarkan ciri-ciri suatu profesi, setiap profesi tentunya mempunyai kode etik yang diatur sebagai pedoman tingkah laku orang yang bertindak sebagai pelaku profesi tertentu, begitu juga dengan guru. Rumusan kode etik Guru Indonesia setelah disempurnakan dalam kongres PGRI XVI tahun 1989 di Jakarta dalam Mulyasa (2008:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional.
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru secara pribadi dan bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu dan martabat profesinya.
- 7) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial.
- 8) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.

- 9) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintahan dalam bidang pendidikan.

b. Definisi Kinerja

Menurut Rivai (2005:14), kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal senada dikemukakan oleh Samsudin (2006:159) yang memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Nawawi (2005:234) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain. Mulyasa (2004:136) mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja.

Mangkunegara (2006:67) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi, kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja mengajar guru dalam penelitian ini dirumuskan dengan mempedomani Standar Proses Standar Nasional Pendidikan (Depdiknas, 2007:29). Dimensi indikator kinerja mengajar guru tersebut sebagai berikut:

1) Perencanaan proses pembelajaran

Perencanaan proses pembelajaran mencakup pengembangan silabus dan pengembangan RPP.

2) Pelaksanaan proses pembelajaran

Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP), dilakukan secara interaktif, kreatif, menggunakan media dan TIK.

3) Penilaian hasil belajar

Penilaian hasil belajar oleh guru dilakukan secara konsisten, sistematis, terprogram dan mengacu pada SNP.

Menurut Sedarmayanti (2007:39) bahwa kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator-indikator kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan, dan komunikasi yang baik. Aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 Tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan: (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4) melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (12) melaksanakan pengembangan diri; (13) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (14) membuat karya inovatif. Penilaian kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama, yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing

kegiatan ekstrakurikuler, (5) membimbing guru pemula, dan (6) pengembangan diri.

Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Usman (2005:17) yang menyebutkan bahwa kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1) menguasai landasan pendidikan, (2) menguasai bahan pengajaran, (3) menyusun program pengajaran, (4) melaksanakan program pengajaran, dan (5) menilai hasil dan proses belajar mengajar. Pendapat tersebut di atas senada dengan Sudjana (2002:17) yang menyebutkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1) merencanakan proses belajar mengajar, (2) melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar, dan (4) menguasai bahan pelajaran.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 38, pendidik (guru) adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Dalam konteks ini, maka kompetensi guru diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang calon guru untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan

pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, (4) melaksanakan tugas tambahan. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*). Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran.

Maka kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan

(Supardi, 2013:47). Kinerja yang dihasilkan guru memberikan pengaruh terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah, sehingga tujuan pembelajaran peserta didik. Beberapa aspek yang dapat membedakan kinerja yang dilakukan guru adalah mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2012:18).

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan rumusan dimensi kinerja mengajar guru sesuai dengan Standar Proses Standar Nasional Pendidikan. Indikator kinerja mengajar guru tersebut terdiri atas perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar.

B. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru

Pelaksanaan program-program sekolah harus didukung oleh adanya kepemimpinan Kepala Sekolah yang demokratis dan profesional. Kepala Sekolah dan guru-guru sebagai pelaksana inti program sekolah merupakan orang-orang yang harus memiliki kemampuan dan integritas profesional. Pelaksanaan program sekolah menuntut kepemimpinan Kepala Sekolah profesional yang memiliki kemampuan manajerial dan integritas pribadi untuk mewujudkan visi menjadi aksi (Hamalik, 2002:67).

Terkait dengan kinerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah faktor perilaku kepemimpinan (Hamalik, 2002:69). Selanjutnya, Hamalik (2002:70) menjelaskan bahwa bawahan dengan kebutuhan berprestasi rendah lebih suka kepemimpinan yang direktif (yang berorientasi tugas), sementara bawahan dengan kebutuhan berprestasi tinggi menginginkan kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia.

Banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang terdapat dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas dan efisiensi organisasi. Sutermeister (dalam Mustofa 2013:133) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor determinan terhadap kinerja, antara lain iklim kepemimpinan, tipe kepemimpinan dan perilaku pemimpin.

Hal senada juga diungkapkan oleh Pidarta (2005:112) yang mengemukakan ada enam faktor yang turut menentukan tingkat kinerja. Keenam faktor tersebut, yaitu pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Dari keenam faktor tersebut yang mendukung kinerja tenaga kependidikan, adalah pentingnya perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah.

Studi yang dilakukan oleh Gilberg (2010:117) terhadap Kepala Sekolah di bagian Maryland, Amerika Serikat, menunjukkan bahwa:

This research indicated that one difference between high and low achieving school was the impact of the principal. In higher achieving school, principals exerted strong leadership, participated directly and

frequently in instructional matters, had higher expectation for succes, and were oriented toward academic goal.

Ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara sekolah yang berprestasi tinggi dan yang rendah disebabkan oleh adanya pengaruh Kepala Sekolahnya. Pada sekolah yang berprestasi tinggi, kepemimpinan Kepala Sekolahnya sangat berpengaruh dan seringkali Kepala Sekolah terlibat langsung dalam masalah pembelajaran. Kepala Sekolah mempunyai harapan yang tinggi untuk sukses dan berorientasi pada pencapaian tujuan akademik.

Thoha (2006:99) menyatakan bahwa kinerja tergantung pada pasangan yang cocok antara perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya dan tingkatan dimana keadaan memberi pengaruh serta kendali terhadap pemimpin. Hal ini berarti bahwa kinerja itu dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan dan juga situasi. Perilaku kepemimpinan seseorang merupakan faktor kunci dalam kesuksesan kepemimpinannya.

Weka (2011:144) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan inti dari berbagai kondisi di sekolah. Artinya baik buruknya kondisi di sekolah lebih banyak ditentukan oleh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah, termasuk terbentuknya kinerja guru di sekolah. Rivai (2009:97) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, tingkat motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Tidak terdapat hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan (gaya menjual dan gaya pendelegasian) dengan kinerja guru. Secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi

berprestasi dengan kinerja guru. Terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru.

Selain perilaku kepemimpinan, supervisi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Arikunto (2004:102) menyatakan bahwa supervisi Kepala Sekolah merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan dan meningkatkan kinerja mengajar guru. Menurut Gulo (2005:44), supervisi lebih menekankan pada aspek peningkatan pembelajaran. Supervisi lebih banyak terkait dengan upaya-upaya yang dilakukan untuk memelihara atau mengembangkan kegiatan sekolah yang secara langsung berpengaruh terhadap proses pembelajaran yang dilakukan untuk memajukan atau meningkatkan pembelajaran siswa. Hal ini mengandung maksud bahwa kegiatan pembelajaran yang sudah baik dipelihara dan dikembangkan sehingga proses belajar mengajar bisa lebih maju dan mudah dipahami oleh siswa. Lebih lanjut, Arikunto (2004:68) menyatakan bahwa supervisi bertujuan untuk membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan membantu guru dalam melihat secara jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya. Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah suatu usaha Kepala Sekolah sebagai supervisor untuk memberikan arahan, membantu memecahkan masalah dan mengevaluasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya, sehingga guru lebih baik dalam melaksanakan proses belajar mengajarnya.

Jadi kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah. Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah memberikan pengaruh pada kinerja guru baik langsung ataupun melalui keterampilan manajerial.

C. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kepemimpinan, supervisi dan kinerja telah dilakukan oleh Penulis-penulis sebelumnya. Studi yang dilaksanakan oleh Suwanto pada tahun 2009 menjelaskan bahwa ada hubungan antara efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Demikian juga, penelitian yang dilaksanakan oleh Syaroni pada tahun 2007 yang menjelaskan bahwa ada pengaruh kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo tahun 2009 menjelaskan bahwa ada pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru dan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto tahun 2005 menjelaskan bahwa terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian terdahulu tentang kepemimpinan, supervisi dan kinerja disajikan pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu Tentang Kepemimpinan,
Supervisi, dan Kinerja**

No	Nama dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	Amperawati, 2015	Untuk mengetahui gambaran efektivitas Kepala Madrasah dan kinerja guru terhadap mutu madrasah	Sampel: 75 orang guru Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah dan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif di Kecamatan Srumbug Kabupaten Magelang Sampling: <i>Random Sampling</i> Metode: Survei Instrumen: Kuesioner Alat analisis: Deskriptif	Efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru pada ketiga madrasah terjalin sangat baik (setiap awal tahun ada koordinasi dengan para guru dan komite)
2.	Cairudin, 2015	Untuk memperoleh gambaran pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru	Sampel: 182 orang guru SMK se-Kabupaten Indramayu Sampling: <i>Proportional Random Sampling</i>	a. Kepemimpinan Kepala Sekolah berada pada kecenderungan umum pada kategori sedang b. Iklim kerja sekolah berada pada kecenderungan umum dengan kategori sedang c. Kinerja mengajar guru

No	Nama dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			Metode: Survei Instrumen: Kuesioner Alat analisis: Regresi Linier Berganda	berada pada kecenderungan umum dengan kategori cukup baik Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara: a. Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru b. Iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru c. Kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru
3.	Hasmayati, 2014	Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru	Sampel: 241 orang guru SMK se-Kabupaten Sumedang Sampling: <i>Proportional Random Sampling</i> Metode: Survei Instrumen: Kuesioner	Pengaruh efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru adalah 0,887 (pengaruhnya tergolong sangat kuat), sedangkan kontribusi (sumbangan) sebesar 78,7% dan sedangkan sisanya 21,3% ditentukan oleh variabel lain seperti fasilitas, peluang sekolah, dan kinerja guru. Direkomendasikan:

No	Nama dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
			Alat analisis: Analisis Regresi Berganda	a. mengutamakan pencapaian tujuan b. memberi petunjuk pada guru, dan melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas c. meningkatkan hubungan antar pribadi d. penggajian/honorarium yang layak e. supervisi Kepala Sekolah yang terarah f. meningkatkan kompetensi guru dengan kegiatan pertemuan antara guru di lingkungan internal atau eksternal sekolah setempat secara periodik melalui wadah komunikasi
4.	Suwanto, 2009	untuk mengetahui ada tidaknya: a. hubungan antara efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru b. hubungan antara iklim sekolah dengan	Sampel: 60 guru SDN di kecamatan Ngadirojo Kabupaten Wonogiri Sampling: <i>Cluster Random Sampling</i> Metode: Survei	a. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru b. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru c. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara efektivitas kepemimpinan

No	Nama dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		kinerja guru c. hubungan efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru	Instrumen: Kuesioner Alat analisis: Korelasi dan Regresi berganda	Kepala Sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja d. Kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan variabel efektivitas kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru sebesar 39,89% Model hubungan antara X_1 , dan X_2 dengan Y adalah $\hat{y} = 21,050 + 0,393 X_1 + 0,478 X_2$
5.	Wibowo, 2009	Untuk mengetahui pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru	Sampel: 210 guru tersebar di 35 SD Kecamatan Kersana Sampling: <i>Random Sampling</i> Metode: Survei Instrumen: Kuesioner Alat analisis: pendekatan <i>ex post facto</i> (noneksperimen) dengan rancangan korelasional	a. Supervisi Kepala Sekolah yang sudah baik selama ini perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan/dikembangkan upaya-upaya yang memungkinkan untuk semakin meningkatkan kualitas kinerja guru b. Perlu penerapan gaya-gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional

No	Nama dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
6.	Syaroni, 2007	Bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja kepemimpinan dan manajemen Kepala Sekolah, terhadap kinerja guru	<p>Sampel: 250 orang guru dan Kepala Sekolah di Kabupaten Brebes</p> <p>Sampling: <i>Proportional Random Sampling</i></p> <p>Metode: Survei</p> <p>Instrumen: Kuesioner</p> <p>Alat analisis: Deskriptif, Analisis Korelasi dan Regresi Berganda</p>	<p>a. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru</p> <p>b. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja manajemen terhadap kinerja guru</p> <p>c. Terdapat pengaruh yang signifikan kinerja kepemimpinan dan manajemen Kepala Sekolah secara simultan terhadap kinerja guru</p>
7.	Purwanto, 2005	Untuk mengetahui pengaruh persepsi guru tentang supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, besarnya pengaruh keterbukaan manajemen Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, dan besarnya pengaruh	<p>Sampel: 40 orang guru SMP Negeri Pancimantoro, Wonogiri</p> <p>Sampling: <i>Purposive Sampling</i></p> <p>Metode: Survei</p> <p>Instrumen:</p>	<p>a. Terdapat pengaruh persepsi guru tentang supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru</p> <p>b. Besarnya pengaruh keterbukaan manajemen Kepala Sekolah terhadap kinerja guru</p> <p>c. Besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.</p>

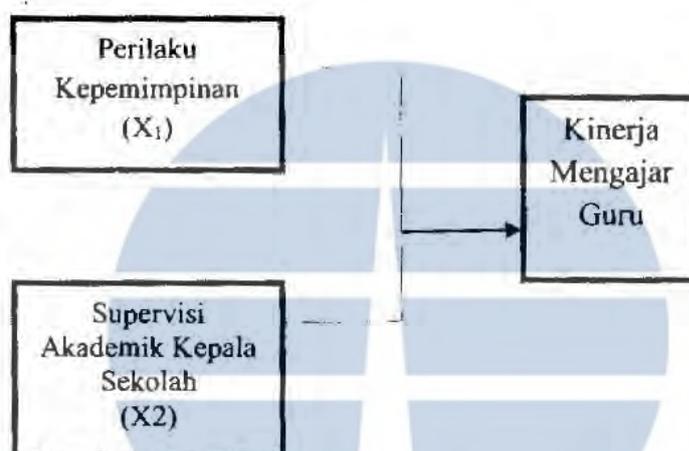
No	Nama dan Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		motivasi kerja guru terhadap kinerja guru	Kuesioner Alat analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	

D. Kerangka Berpikir

Perilaku kepemimpinan adalah bagaimana tindakan pemimpin dalam menangani berbagai tugas manajerial seperti perencanaan, penentuan tujuan, pengambilan keputusan, reorganisasi, evaluasi, penyelesaian konflik, komunikasi dan rapat Wirjana (2002:42). Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah sangat penting dalam menjalankan semua tindakan yang dilakukan oleh pemimpin yang terkait dengan tugasnya sebagai pemimpin. Terutama tugas yang berkaitan dengan peningkatan kinerja mengajar guru.

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran (Sudrajat, 2016:57). Dengan kegiatan pembinaan kepada personil sekolah pada umumnya dan khususnya guru, untuk meningkatkan kinerja agar kualitas pembelajarannya meningkat. Apabila Kepala Sekolah melaksanakan supervisi secara teratur dan periodik akan membawa pengaruh yang positif kepada semua guru, peserta didik, tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan kepedulian serta keyakinan yang akan mendorong seorang guru untuk berprestasi serta memanfaatkan kemampuan yang dimiliki.

Kerangka analisis yang mendasari penelitian ini adalah bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar guru. Dari penjelasan tersebut maka secara sistematis kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Kerangka Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Keterangan:

→ Pengaruh

□ Variabel

E. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perilaku Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan adalah tindakan Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur dalam pelaksanaan tugas-tugas manajerial sebagai Kepala

Sekolah. Tugas-tugas manajerial tersebut meliputi perencanaan, penentuan tujuan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepribadian, pengelolaan sekolah, dan kewirausahaan (Wirjana, 2002:26).

2. Supervisi Kepala Sekolah adalah suatu kompetensi yang diperlukan Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supervisi Kepala Sekolah terdiri dari dimensi manajerial dan supervisi akademik (Depdiknas, 2007:16).

3. Kinerja mengajar guru

Kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dimensi variabel kinerja mengajar guru tersebut terdiri dari perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar (Standar Proses SNP, 2007:17). Secara rinci variabel, dimensi, dan indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
Perilaku Kepemimpinan (X ₁)	Perencanaan	Penentuan sasaran sekolah	Wirjana (2002)
		Partisipasi guru	
	Penentuan Tujuan	Memperhatikan potensi sekolah dan kepentingan para guru	
	Pengambilan Keputusan	Rasional dan terbuka	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
	Pengorganisasian	Fungsi, tugas, dan tanggung jawab	
	Kepribadian	Akhlik dan integritas	
		Bakat dan sikap	
	Pengelolaan Sekolah	Pengembangan dan pemberdayaan	
		Iklm sekolah	
		Pengembangan kurikulum dan pengelolaan keuangan	
		Pemanfaatan TIK	
Kewirausahaan	Kerja keras dan naluri kewirausahaan		
Sosial	Kerja sama, partisipasi, dan kepekaan sosial		
Supervisi Kepala Sekolah (X ₂)	Manajerial	Program pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi akademik	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (2007)
		Penguasaan prinsip supervisi akademik	
		Menyusun instrumen supervisi dan laporan hasil supervisi akademik	
		Membina dan memotivasi guru	
	Supervisi Akademik	Pemahaman Standar Nasional Pendidikan (SNP)	
		Membimbing guru dalam penyusunan silabus dan pelaksanaan pembelajaran	

Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
		Evaluasi pembelajaran	
Kinerja Guru (Y)	Perencanaan proses pembelajaran	Pengembangan silabus	Standar Proses SNP (2007)
		Pengembangan RPP	
	Pelaksanaan proses pembelajaran	Sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP)	
		Pembelajaran dilakukan secara interaktif dan kreatif	
		Penggunaan media dan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	
		Penilaian hasil belajar	
		Konsistensi, sistematis dan terprogram	
		Pelaksanaan penilaian	
	Evaluasi mengacu pada SNP		
	Pelaksanaan remedial		

F. Hipotesis Penelitian

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang saat ini sangat memprihatinkan yaitu bagaimana guru membuat perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil belajar. Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah dapat mendorong guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan mendorong sekolah untuk lebih meningkatkan fasilitas dan kualitas manajemen sekolah. Tinggi rendahnya kemampuan seorang guru dipengaruhi oleh diri sendiri, juga dipengaruhi oleh orang lain.

Weka (2011:144) menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan inti dari berbagai kondisi di sekolah. Artinya baik buruknya kondisi di sekolah lebih banyak ditentukan oleh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah, termasuk terbentuknya kinerja guru di sekolah. Selanjutnya, Rivai (2009:97) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, tingkat motivasi berprestasi dengan kinerja guru. Selain perilaku kepemimpinan, juga dapat berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Arikunto (2004:102) menyatakan bahwa supervisi Kepala Sekolah merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan dan meningkatkan kinerja mengajar guru. Studi sebelumnya menemukan bahwa ada pengaruh kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru (Syahrony, 2007:84). Maka, hipotesis alternatif yang digunakan pada penelitian sekarang, adalah:

1. Ha1 : Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.
2. Ha2 : Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.
3. Ha3 : Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survei. Menurut Zikmund (2010:31), survei adalah suatu bentuk penelitian dimana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan. Menurut Sugiyono (2013:11), pengertian metode survei adalah:

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologi.

Tujuan penelitian survei adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat, serta karakter-karakter yang khas dari kasus atau kejadian suatu hal yang bersifat umum. Dalam penyusunan tesis ini dibutuhkan data dan informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya agar data dan informasi yang diperoleh cukup lengkap digunakan sebagai dasar dalam membahas masalah yang ada. Studi sekarang menggunakan survei untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Anggota dalam populasi dapat berupa manusia, tumbuh-tumbuhan, maupun benda lainnya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan dari komponen dalam kelompok yang memiliki satu atau lebih karakteristik tertentu yang sama dari sampel yang diambil dan kesimpulan dari hasil yang dikenakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur yang terdistribusi di 10 SMAN dan berstatus PNS. Jumlah para guru tersebut adalah 155 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini, Penulis menggunakan salah satu teknik nonrandom sampling (*nonprobability sampling*), yaitu sensus. Menurut Sugiyono (2015:126), teknik sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel/responden. Sampel pada penelitian ini adalah semua guru PNS SMA Negeri di Kabupaten Kaur yang berjumlah 155 orang yang tersebar di 10 SMAN. Jumlah guru dari masing-masing sekolah dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Sampel Penelitian di SMAN Kabupaten Kaur

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru (Orang)
1.	SMA Negeri 1 Kaur	32
2.	SMA Negeri 2 Kaur	25
3.	SMA Negeri 3 Kaur	25
4.	SMA Negeri 4 Kaur	18
5.	SMA Negeri 5 Kaur	12
6.	SMA Negeri 6 Kaur	15
7.	SMA Negeri 7 Kaur	7
8.	SMA Negeri 8 Kaur	5
9.	SMA Negeri 9 Kaur	7
10.	SMA Negeri 10 Kaur	9
	Jumlah	155

Sumber: Dinas Pendidikan Kab. Kaur, Januari 2017

C. Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2008:63). Riduan (2008:71) mengatakan bahwa instrumen penelitian menjelaskan semua alat pengambilan data yang digunakan, proses pengumpulan data dan teknik penentuan kualitas instrumen (validitas dan reliabilitasnya). Karena penelitian ini adalah penelitian survei, maka instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

Kuesioner penelitian terdiri atas empat bagian yang berhubungan dengan variabel penelitian. Bagian pertama, merupakan kuesioner yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Bagian kedua merupakan kuesioner yang berhubungan dengan supervisi akademik Kepala Sekolah (X_2). Bagian ketiga merupakan kuesioner yang terkait dengan

kinerja mengajar guru (Y), dan bagian keempat kuesioner merupakan profil demografi responden.

Kuesioner variabel perilaku kepemimpinan terdiri dari 29 item pernyataan, supervisi akademik Kepala Sekolah 23 item pernyataan, dan kinerja mengajar guru 40 item pernyataan. Skala yang digunakan adalah skala Likert jenjang 5, yaitu diberikan 5 pilihan jawaban atas setiap item pernyataan pada kuesioner. Pilihan jawaban tersebut terdiri dari sangat setuju sekali skor 5, sangat setuju skor 4, setuju skor 3, tidak setuju skor 2, dan sangat tidak setuju skor 1. Kuesioner penelitian dapat dilihat pada Lampiran 1.

D. Pilot Study

Sebelum instrumen digunakan untuk penelitian, perlu dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan agar butir-butir yang tidak memenuhi syarat tidak diikutkan menjadi bagian dari instrumen. Uji coba dilakukan pada guru PNS sebanyak 30 orang guru di 10 SMAN di Kabupaten Kaur. Setiap SMAN dipilih tiga orang guru secara acak.

1. Uji Validitas Instrumen

Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sekaran, 2012:55). Sedangkan Suryabrata (2000) menyatakan bahwa validitas pada dasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan

ukurinya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan.

Selanjutnya Sudjana (2004) menyatakan bahwa validitas berkenaan dengan ketepatan alat penilaian terhadap konsep yang dinilai sehingga betul-betul menilai apa yang seharusnya dinilai. Validitas adalah suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan dari pengukuran. Sedangkan suatu tes yang tidak menghasilkan data yang relevan sesuai dengan tujuan dari tes tersebut, maka validitas tes tersebut rendah (Azwar, 2011). Secara umum validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur yang mampu mengukur apa yang akan diukur.

Validitas instrumen angket dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk adalah validitas yang mempermasalahkan seberapa jauh item-item tes mampu mengukur apa-apa yang benar-benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan Djaali dan Pudji (2008).

Sedangkan Groth-Marnat (2009) menyimpulkan bahwa validitas konstruk adalah sebuah proses terus-menerus yang hubungan-hubungan

barunya selalu dapat diverifikasi dan diinvestigasi. Pengujian validitas konstruk dapat menggunakan pendapat para ahli mengenai aspek yang akan diukur. Kemudian dilakukan uji coba instrumen pada sampel dari populasi yang akan digunakan. Setelah data ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruk dilakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dalam suatu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total.

Pengujian validitas seluruh butir instrumen dalam satu variabel dapat juga dilakukan dengan cara mencari daya pembeda skor tiap item dari kelompok yang memberikan jawaban tinggi dan jawaban rendah (Sugiyono, 2010). Validitas konstruk akan diuji dengan menggunakan analisis faktor (Sekaran, 2010:160). Analisis faktor adalah metode multivariate yang digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang digunakan memiliki keterkaitan satu sama lain. Pada analisis, apabila setiap item pernyataan dari setiap dimensi berada pada faktornya masing-masing, dan mengelompok menjadi satu pada faktor. Maka instrumen item pernyataan tersebut adalah valid artinya pernyataan tersebut benar-benar dapat mengukur faktor yang hendak diukur. Demikian sebaliknya, apabila setiap item pernyataan dari setiap dimensi tidak berada pada faktornya masing-masing dan tidak mengelompok menjadi satu pada faktor maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur sehingga harus didrop atau dibuang. Hasil *pilot study* dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Factor Extrated and factor Loadings

Variabel	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Perilaku Kepemimpinan								
PK Perc 11	,896	,103	,362	-,204	,032	-,066	,088	,014
PK Perc 12	,607	,557	,375	-,225	,077	-,019	-,028	,054
PK Perc 13	,537	,523	-,225	-,591	,120	-,139	,048	,038
PK Perc 14	,790	-,146	,391	,424	-,070	,117	-,057	-,008
PK Pentu 21	,206	,782	-,487	,260	,141	-,018	,143	,006
PK Pentu 22	-,206	-,782	,487	-,260	-,141	,018	-,143	-,006
PK Pengkep 31	,121	,145	,851	,464	,131	,036	,086	-,005
PK Pengkep 32	,413	-,736	,453	-,206	-,188	-,014	-,051	-,045
PK Pengkep 33	,167	,499	,765	,294	,174	,023	,132	,060
PK Pengor 41	,165	,600	-,021	,738	-,230	-,107	,012	,060
PK Pengor 42	-,057	-,062	,173	-,888	,377	-,148	-,099	,000
PK Kepri 51	,025	,069	,014	-,044	,994	-,059	,044	-,003
PK Kepri 52	-,032	-,103	-,362	,204	-,896	,066	-,088	-,014
PK Kepri 53	,077	-,657	-,375	,225	,607	,019	,028	-,054
PK Kepri 54	-,082	-,084	,059	,347	,954	,085	,020	,005
PK Kepri 55	,249	,173	-,171	,080	,924	-,016	,119	,067
PK Pengsek 61	,127	,006	,360	-,730	-,047	,564	-,022	,011
PK Pengsek 62	-,868	,393	,056	-,050	,288	,593	-,054	,027
PK Pengsek 63	,058	-,302	-,453	-,118	-,004	,826	,050	-,027
PK Pengsek 64	-,108	-,112	,003	-,133	,140	,968	-,033	,005
PK Pengsek 65	-,144	,510	-,333	,164	,024	,910	,091	,061
PK Pengsek 66	,317	-,519	-,067	-,759	-,155	,517	-,107	-,033
PK Pengsek 67	-,646	-,077	,337	,326	,059	,594	-,019	-,009
PK Pengsek 68	,107	,113	-,062	,365	-,263	,465	,066	-,004
PK Kewira 71	-,099	-,062	,206	-,094	-,223	,029	-,894	,293
PK Kewira 72	,075	,104	-,182	,132	,111	,131	,950	-,002
PK Sos 81	-,025	-,069	-,014	,044	-,003	,059	-,044	-,994
PK Sos 82	-,170	-,055	,024	,404	-,136	,001	-,059	,885

Variabel	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
PK Sos 83	,350	,297	-,106	,274	,107	-,071	,003	,829
Supervisi Akademik								
SKS Manaj 11	,600	,200						
SKS Manaj 12	,572	-,181						
SKS Manaj 13	,403	-,909						
SKS Manaj 14	,898	-,256						
SKS Manaj 15	,618	,269						
SKS Manaj 16	,447	,346						
SKS Manaj 17	,206	-,288						
SKS Manaj 18	,823	-,083						
SKS Manaj 19	,561	,146						
SKS Manaj 10	,483	-,709						
SKS Manaj 11	-,728	-,237						
SKS SuperAk 21	-,631	,498						
SKS SuperAk 22	,228	,528						
SKS SuperAk 23	,552	,577						
SKS SuperAk 24	,157	,711						
SKS SuperAk 25	-,485	,502						
SKS SuperAk 26	-,033	,629						
SKS SuperAk 27	,327	,680						
SKS SuperAk 28	,126	,427						
SKS SuperAk 29	-,893	,661						
SKS SuperAk 210	,074	,767						
SKS SuperAk 211	-,047	,637						
SKS SuperAk 212	-,129	,359						
Kinerja Guru								
K PerpropemPS 11	,518	-,429	-,348					
K PerpropemPS 12	,315	-,026	,058					
K PerpropemPS 13	,681	,479	,347					
K PerpropemPS 14	,818	,101	,050					

Variabel	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
K PerpropemPS 15	,404	,142	-,086					
K Perpropem PS 16	,491	,144	-,200					
K Perpropem PS 17	,420	,068	-,347					
K Perpropem PS 18	,720	,186	,236					
K Perpropem PRPP 21	,668	,315	-,096					
K Perpropem PRPP 22	,356	,279	-,240					
K Perpropem PRPP 23	,545	,306	,024					
K Perpropem PRPP 24	,588	,159	,194					
K Plakpropem SSNP 31	-,037	,514	,065					
K Plakpropem SSNP 32	-,391	,622	-,466					
K Plakpropem SSNP 33	,215	,619	-,103					
K Plakpropem SSNP 34	-,045	,760	,268					
K Plakpropem SSNP 41	-,014	,672	,120					
K Plakpropem SSNP 42	-,425	,758	,069					
K Plakpropem SSNP 43	,033	,531	-,253					
K Plakpropem PMTIK 51	,330	,667	-,107					
K Plakpropem PMTIK 52	,256	,697	,135					
K Penlihasbel KST 11	-,267	-,191	,730					
K Penlihasbel KST 12	-,253	,529	,722					
K Penlihasbel PP 21	-,095	,036	,470					
K Penlihasbel PP 22	-,543	,082	,676					
K Penlihasbel PP 23	-,027	,556	,722					
K Penlihasbel PP 24	,281	,321	,458					
K Penlihasbel PP 25	,262	-,341	,537					
K Penlihasbel PP 26	,648	-,193	,890					
K Penlihasbel ESNP 31	,217	-,448	,667					
K Penlihasbel ESNP 32	,015	-,495	,817					
K Penlihasbel ESNP 33	,019	,276	,624					
K Penlihasbel ESNP 34	-,328	-,356	,529					
K Penlihasbel PR 41	-,237	,013	,629					

Variabel	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
K Penlihasbel PR 42	-,041	,066	,452					
K Penlihasbel PR 43	,324	,261	,715					
K Penlihasbel PR 44	-,045	-,493	,720					
K Penlihasbel PR 45	-,013	-,005	-,321					
K Penlihasbel PR 46	-,078	-,061	,343					
K Penlihasbel PR 47	,185	,545	,648					

Keterangan:

PK: Perilaku Kepemimpinan

SKS: Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan nilai faktor *Extratedand factor Loadings* pada Tabel 3.2 membuktikan bahwa analisis pada setiap item pernyataan dari setiap dimensi untuk variabel perilaku kepemimpinan berada pada faktornya masing-masing hasil ini membuktikan bahwa 29 item pernyataan dinyatakan valid karena nilai masing-masing item pernyataan mengelompok menjadi satu dalam setiap dimensi. Untuk variabel supervisi akademik dari 23 item pernyataan mengelompok menjadi satu dalam setiap dimensi. Demikian juga untuk variabel Kinerja Guru dari 40 item pernyataan mengelompok menjadi satu dalam setiap dimensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara

berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat konsistensi suatu tes, yaitu sejauh mana tes bisa dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda. Selanjutnya menurut Nursalam (2003), reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan jika fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berulang kali dalam waktu yang berlainan. Jadi reliabilitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat keajegan atau kepercayaan dari hasil pengukuran.

Uji reliabilitas dilakukan pada ketiga instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* untuk mengukur realibilitas instrumen perilaku kepemimpinan, supervisi Kepala Sekolah, dan kinerja mengajar guru. Koefisien yang digunakan adalah lebih besar dan sama dengan 0,5 ($\alpha \geq 0,5$), mengikuti yang disarankan oleh Nunnaly (1967). *Software* program SPSS 23.0 digunakan untuk menganalisis reliabilitas internal. Ringkasan hasil *pilot study* perhitungan nilai *alpha* dapat disajikan pada Tabel 3.3 dan *output* SPSS-nya dapat dilihat pada Lampiran 2.

Tabel 3.3 Pilot Study Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik, dan Kinerja Mengajar Guru

No	Deskripsi	Skor <i>alpha</i>	Skor <i>alpha</i> jika item di buang	*Item yang dibuang
Perilaku Kepemimpinan				
1.	Perencanaan	0,598	-	-
2.	Penentuan Tujuan	0,580	-	-
3.	Pengambilan Keputusan	0,565	-	-

No	Deskripsi	Skor <i>alpha</i>	Skor <i>alpha</i> jika item di buang	*Item yang dibuang
4.	Pengorganisasian	0,560	-	-
5.	Kepribadian	0,658	0,718	No.16
6.	Pengelolaan Sekolah	0,697	0,709	No. 24
7.	Sosial	0,505	-	-
8.	Kewirausahaan	0,652	-	-
Supervisi Akademik				
9.	Supervisi Manajerial	0,812	0,862	No. 9
10.	Supervisi Akademik	0,574	-	-
Kinerja Mengajar Guru				
11.	Kinerja mengajar guru	0,679	0,694	No.17

Keterangan:

* = Nomor urut item pada kuesioner

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Koefisien *alpha* setiap variabel berada di atas batas minimum yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,5. Namun sebagian item mempunyai skor *alpha* lebih tinggi jika item yang bersangkutan dibuang. Pada dimensi kepribadian, koefisien *alpha* mengalami peningkatan sebesar 0,002 apabila item pernyataan nomor 16 dihilangkan, yaitu “Kepala Sekolah dapat mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas”. Koefisien *alpha* pengelolaan sekolah juga mengalami peningkatan sebesar 0,001 apabila item pernyataan nomor 24 dihilangkan, yaitu “Kepala Sekolah melakukan pengawasan pelaksanaan program kegiatan sekolah”.

Sementara, pada dimensi supervisi manajerial. Koefisien *alpha* dapat meningkat sebesar 0,05 apabila item pernyataan nomor 9 dihilangkan yaitu, “Kepala sekolah berkoordinasi dengan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling”.

Hal serupa juga terjadi pada dimensi kinerja mengajar guru. Koefisien *alpha* dapat meningkat sebesar 0,02 apabila item pernyataan nomor 17 dihilangkan yaitu, “Pembelajaran dilakukan secara interaktif, antara guru dan peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif”. Walaupun skor *alpha* meningkat untuk beberapa dimensi indikator tersebut di atas, sejumlah item yang melekat pada setiap indikator variabel tidak dihilangkan. Hal ini dikarenakan koefisien *alpha* pada awalnya sudah memenuhi kriteria minimum reliabilitas.

E. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Analisis Validitas

Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur (Sekaran, 2012:55). Menurut Sukardi (2013:88), validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan menurut Azwar (2014:43), validitas mengacu pada sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Dengan demikian, data yang valid

adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Validitas yang umum digunakan dalam penelitian sosial adalah validitas konstruk (Sekaran, 2010). Validitas konstruk adalah uji validitas yang berkaitan dengan tingkat dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur (Hair et al, 2010). Uji validitas konstruk itu sendiri mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas monologikal (Malhotra, 2012:85). Validitas konvergen merupakan tingkat korelasi antara instrument pengukuran yang berbeda yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama (McDaniel & Gates, 2013:156) sedangkan validitas diskriminan merupakan takaran yang mengukur seberapa jauh sebuah ukuran berbeda dengan takaran yang lain yang dapat dibandingkan dengannya (Malhotra, 2012:85).

Penelitian ini menggunakan validitas konstruk. Validitas konstruk akan diuji dengan menggunakan analisis faktor (Sekaran, 2010:160). Analisis faktor adalah metode *multivariate* yang digunakan untuk menganalisis variabel-variabel yang digunakan memiliki keterkaitan satu sama lain. Pada analisis, apabila nilai KMO lebih besar dari 0,6 dan uji *Barlett's* lebih kecil dari 0,05 maka analisis validitas dapat dilakukan. Data untuk menguji validitas dan reliabilitas dikumpulkan dari 155 responden. Hasil pengujian analisis faktor dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Pengujian validitas menggunakan bantuan *software* SPSS (*stastistical package for social sciences*) IBM version 23.0 for windows.

Ringkasan *output* analisis faktor per indikator disajikan pada Tabel 3.4, sedangkan *output* SPSS ditampilkan pada Lampiran 4.

Tabel 3.4 Factor Extrated and Factor Loadings

Variabel	Component								Statistik Test
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Perilaku Kepemimpinan									
PK Perc 11	,873	,156	,175	,327	,021	,004	-,014	,048	KMO = 0,705 X = 5471,032 p < 0,000 df = 259 Cumulative variance explained 27, 171
PK Perc 12	,542	,362	,195	,375	,029	,014	-,087	-,045	
PK Perc 13	,580	,389	,458	-,265	,040	-,065	-,075	-,133	
PK Perc 14	,601	-,191	-,230	,389	-,018	,084	-,015	,134	
PK Pentu 21	,017	,295	-,279	,380	,281	-,112	,091	,080	
PK Pentu 22	-,156	-,231	,367	,425	-,204	,004	-,071	,063	
PK Pengkep 31	,112	,740	-,547	-,348	,088	,008	,174	,107	
PK Pengkep 32	,377	,740	,287	,440	-,051	,119	-,012	-,023	
PK Pengkep 33	,173	,819	-,298	,422	,034	-,073	,062	,045	
PK Pengor 41	,239	,089	,464	-,091	-,115	,140	-,146	-,115	
PK Pengor 42	,011	-,078	,891	,126	,114	-,189	,018	-,051	
PK Kepri 51	-,013	-,019	,065	-,014	,935	-,200	-,088	-,160	
PK Kepri 52	-,053	-,130	-,103	-,267	,316	,266	,073	,006	
PK Kepri 53	,342	-,235	-,248	-,265	,467	,085	,058	,060	
PK Kepri 54	-,121	-,047	-,184	,219	,712	,054	,141	,111	
PK Kepri 55	,295	,481	-,181	-,190	,809	,061	,049	-,058	
PK Pengsek 61	,554	,052	,476	,313	,031	,775	-,245	-,031	
PK Pengsek 62	-,363	,383	,086	-,025	,232	,745	-,050	,009	
PK Pengsek 63	,620	-,319	,067	-,372	,151	,843	,050	-,084	
PK Pengsek 64	-,107	-,152	,261	,581	,249	,734	-,008	,001	
PK Pengsek 65	-,060	,267	-,210	-,288	,158	,892	,100	-,033	
PK Pengsek 66	,277	-,534	,307	-,008	,053	,763	-,159	-,063	
PK Pengsek 67	-,695	-,146	-,250	,311	,427	,707	-,087	,159	

Variabel	Component								Statistik Test
	1	2	3	4	5	6	7	8	
PK Pengsek 68	,062	,136	-,446	-,590	,260	,683	,059	,026	
PK Kewira 71	-,198	-,869	,148	,199	,010	,129	,519	,092	
PK Kewira 72	,080	,092	-,850	-,061	,089	,010	,870	,263	
PK Sos 81	-,053	-,026	,006	,132	-,337	,420	,035	,473	
PK Sos 82	-,114	-,191	-,302	,044	-,178	,050	,147	,880	
PK Sos 83	,065	,031	-,290	,038	-,101	,048	,632	,825	
Supervisi Akademik									
SKS Manaj 11	,522	,485							KMO = 0,765 X = 5698,131 $p < 0,000$ df = 253 Cumulative variance explained 22, 994
SKS Manaj 12	,597	-,061							
SKS Manaj 13	,453	-,203							
SKS Manaj 14	,975	-,042							
SKS Manaj 15	,388	,214							
SKS Manaj 16	,427	,058							
SKS Manaj 17	,439	-,178							
SKS Manaj 18	,652	,184							
SKS Manaj 19	,755	740							
SKS Manaj 20	,662	-,503							
SKS Manaj 21	,825	-,233							
SKS SuperAk 21	,371	,601							
SKS SuperAk 22	-,371	,449							
SKS SuperAk 23	-,402	,643							
SKS SuperAk 24	-,106	,571							
SKS SuperAk 25	,571	,606							
SKS SuperAk 26	-,163	,750							
SKS SuperAk 27	-,668	,862							
SKS SuperAk 28	,115	,386							
SKS SuperAk 29	,218	,416							
SKS SuperAk 30	-,225	,412							
SKS SuperAk 31	,229	,346							
SKS SuperAk 32	-,081	,487							

Variabel	Component								Statistik Test	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
Kinerja Guru										
K PerpropemPS 11	,518	-,429	-,348							KMO = 0,745 Y = 6077,100 $p < 0,000$ df = 780 Cumulative variance explained 23,662
K PerpropemPS 12	,315	-,026	,058							
K PerpropemPS 13	,681	,479	,347							
K PerpropemPS 14	,818	,101	,050							
K PerpropemPS 15	,404	,142	-,086							
K Perpropem PS 16	,491	,144	-,200							
K Perpropem PS 17	,420	,068	-,347							
K Perpropem PS 18	,720	,186	,236							
K Perpropem PRPP 21	,668	,315	-,096							
K Perpropem PRPP 22	,356	,279	-,240							
K Perpropem PRPP 23	,545	,306	,024							
K Perpropem PRPP 24	,588	,159	,194							
K Plakpropem SSNP 31	-,037	,514	,065							
K Plakpropem SSNP 32	-,391	,622	-,466							
K Plakpropem SSNP 33	,215	,619	-,103							
K Plakpropem SSNP 34	-,045	,760	,268							
K Plakpropem SSNP 41	-,014	,672	,120							
K Plakpropem SSNP 42	-,425	,758	,069							
K Plakpropem SSNP 43	,033	,531	-,253							
K Plakpropem PMTIK 51	,330	,667	-,107							
K Plakpropem PMTIK 52	,256	,697	,135							
K Penlihasbel KST 11	-,267	-,191	,730							
K Penlihasbel KST 12	-,253	,529	,722							
K Penlihasbel PP 21	-,095	,036	,470							
K Penlihasbel PP 22	-,543	,082	,676							
K Penlihasbel PP 23	-,027	,556	,722							
K Penlihasbel PP 24	,281	,321	,458							
K Penlihasbel PP 25	,262	-,341	,537							
K Penlihasbel PP 26	,648	-,193	,890							

Variabel	Component								Statistik Test
	1	2	3	4	5	6	7	8	
K Penlihasbel ESNP 31	,217	-,448	,667						
K Penlihasbel ESNP 32	,015	-,495	,817						
K Penlihasbel ESNP 33	,019	,276	,624						
K Penlihasbel ESNP 34	-,328	-,356	,529						
K Penlihasbel PR 41	-,237	,013	,629						
K Penlihasbel PR 42	-,041	,066	,452						
K Penlihasbel PR 43	,324	,261	,715						
K Penlihasbel PR 44	-,045	-,493	,720						
K Penlihasbel PR 45	-,013	-,005	-,321						
K Penlihasbel PR 46	-,078	-,061	,343						
K Penlihasbel PR 47	,185	,545	,648						

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai KMO dan uji *Bartlett's* memenuhi syarat untuk analisis. Nilai KMO untuk perilaku kepemimpinan sebesar 0,705 dan supervisi akademik sebesar 0,765 adalah lebih besar dari syarat minimum yaitu 0,6. Nilai *Bartlett's Test of Sphericity* perilaku kepemimpinan sebesar 5471,032 pada signifikansi 0,000 dan supervisi akademik sebesar 5698,131 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa terbentuknya faktor pembentuk variabel.

Nilai *factor extratedand factor loadings* pada Tabel 3.5 juga membuktikan bahwa setiap item pernyataan dari setiap dimensi berada pada faktornya masing-masing. Misalnya untuk variabel perilaku kepemimpinan faktor tiga memuat semua item pernyataan untuk pengambilan keputusan. Demikian juga, untuk variabel supervisi

akademik dimana semua item pernyataan dimensi manajerial mengelompok menjadi satu pada faktor satu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen adalah valid.

2. Analisis Reliabilitas

Setelah validitas teruji, instrumen dilanjutkan dengan analisis reliabilitas. Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154). Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Sekaran & Bougie, 2010). Analisis reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang digunakan lebih dari satu kali, untuk responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, realibilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi.

Reliabilitas pengukuran item-item dan sub-item berkorelasi dengan erat. Uji yang paling umum digunakan untuk realibilitas internal adalah koefisien *alpha* (Sekaran & Bougie, 2012:55) yang pada awalnya dikembangkan oleh Lee Cronbach pada tahun 1951. Nilai *alpha* adalah antara 0,00 (sangat tidak reliabel) sampai 1,00 (sangat reliabel). Tidak ada aturan baku nilai minimal *alpha* yang disebut reliabel. Akan tetapi, Nunnaly (1967) menyatakan bahwa untuk penilaian psikometrik suatu instrumen pada tahap awal digunakan 0,5 atau 0,6.

Penelitian ini menggunakan koefisien *alpha* untuk mengukur realibilitas instrumen perilaku kepemimpinan, supervisi Kepala Sekolah, dan kinerja mengajar guru. Koefisien yang digunakan adalah lebih besar dan sama dengan 0,5 ($\alpha \geq 0,5$), mengikuti yang disarankan oleh Nunnally *Software* program SPSS 23.0 digunakan untuk menganalisis realibilitas internal. Ringkasan hasil perhitungan nilai *alpha* dapat disajikan pada Tabel 3.5 dan *output* SPSS-nya dapat dilihat pada Lampiran 4.

Tabel 3.5 Analisis Reliabilitas Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik, dan Kinerja Mengajar Guru

No	Deskripsi	Skor <i>alpha</i>	Skor <i>alpha</i> jika item di buang	*Item yang dibuang
Perilaku Kepemimpinan				
1.	Perencanaan	0,696	0,701	No. 3
2.	Penentuan Tujuan	0,812	-	-
3.	Pengambilan Keputusan	0,744	-	-
4.	Pengorganisasian	0,700	-	-
5.	Kepribadian	0,593	0,770	No.16
6.	Pengelolaan Sekolah	0,811	0,892	No. 22
7.	Sosial	0,638	-	-
8.	Kewirausahaan	0,638	0,652	No. 25
Supervisi Akademik				
9.	Supervisi Manajerial	0,805	0,992	No. 3
10.	Supervisi Akademik	0,624	-	-
Kinerja Mengajar Guru				
11.	Kinerja mengajar guru	0,681	-	-

Keterangan:

* = Nomor urut item pada kuesioner

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Koefisien *alpha* setiap variabel berada di atas batas minimum yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu 0,5. Namun sebagian item mempunyai skor *alpha* lebih tinggi jika item yang bersangkutan dibuang. Pada dimensi perencanaan, koefisien *alpha* mengalami peningkatan sebesar 0,001 apabila item pernyataan nomor 3 dihilangkan, yaitu “Kepala Sekolah mengarahkan guru membentuk tim dalam menentukan program sekolah”. Koefisien *alpha* kepribadian juga mengalami peningkatan sebesar 0,018 apabila item pernyataan nomor 16 dihilangkan, yaitu “Kepala Sekolah dapat mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas”.

Sementara, dimensi pengelolaan sekolah mengalami peningkatan koefisien *alpha* sebesar 0,08 apabila item pernyataan nomor 22 dihilangkan, yaitu “Kepala Sekolah mengelola keuangan sekolah secara transparan, efisien, dan akuntabel”. Koefisien *alpha* pada dimensi kewirausahaan meningkat sebesar 0,01 apabila item pernyataan nomor 25 dihilangkan yaitu, “Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah”.

Hal serupa juga terjadi pada dimensi supervisi manajerial. Koefisien *alpha* dapat meningkat sebesar 0,19 apabila item pernyataan nomor 3 dihilangkan yaitu, “Kepala Sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik”. Walaupun skor *alpha* meningkat untuk beberapa dimensi indikator tersebut di atas, sejumlah item yang melekat pada setiap

indikator variabel tidak dihilangkan. Hal ini dikarenakan koefisien *alpha* pada awalnya sudah memenuhi kriteria minimum reliabilitas.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang berasal dari sumber yang asli dan dikumpulkan secara khusus (Sekaran & Bougie, 2013:78). Untuk memperoleh data primer ini dilakukan penelitian dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden. Sugiyono (2012:142) menyatakan bahwa kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Basuki (2006:110) menyatakan bahwa kuesioner merupakan pernyataan terstruktur yang diisi sendiri oleh responden.

Kuesioner yang digunakan oleh Penulis sebagai instrumen penelitian, dibagikan kepada 155 orang guru SMAN Kaur yang berstatus sebagai PNS yang dijadikan sebagai responden penelitian. Responden mengisi kuesioner selama satu minggu dari tanggal 6 s.d. 11 Februari 2017. Setelah itu, Penulis mengumpulkan kuesioner yang telah dijawab oleh responden.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif yang dimaksud adalah mendeskripsikan dan menggambarkan tentang karakteristik responden dan variabel penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator pada dimensi dalam setiap variabel, yaitu perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada *scoring* dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai (1 sampai 5) frekuensi. Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode mean, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

Rumus yang digunakan untuk mendeskripsikan nilai indikator dalam setiap variabel adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Keterangan:

X = Nilai Rata-rata

Fi = Frekuensi data responden

Xi = Bobot nilai

Untuk menentukan kategori analisis deskriptif terhadap indikator pada dimensi setiap variabel perilaku kepemimpinan, supervisi akademik, dan kinerja guru menggunakan skala lima tingkat (Likert). Terdiri dari

sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju, dan sangat setuju sekali. Kelima penilaian tingkat tanggapan responden diberikan bobot sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
3. Setuju (S) diberi skor 3
4. Sangat Setuju (ST) diberi skor 4
5. Sangat Setuju Sekali (SSS) diberi skor 5

Karena skor tertinggi masing-masing item adalah 5 dan skor terendahnya 1, maka untuk menentukan kategori analisis deskriptif terhadap variabel penelitian disusun dengan perhitungan sebagai berikut:

- Nilai Terendah = $1 \times 1 = 1$
- Nilai Tertinggi = $5 \times 1 = 5$
- Interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$

Dengan interval kelas 0,8 dan skor terendah 1, maka susunan tabel sebaran kriteria interval kelas dari variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.6 Kriteria Interval Kelas Variabel Perilaku Kepemimpinan, Supervisi Akademik, dan Kinerja Guru

No	Interval Kelas	Kriteria
1	1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
2	1,81 - 2,60	Tidak Setuju
3	2,61 - 3,40	Setuju
4	3,41 - 4,20	Sangat Setuju
5	4,21 - 5,00	Sangat Setuju Sekali

2. Analisis Regresi Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur. Formula regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja mengajar guru

b1 = Koefisien regresi perilaku kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi supervisi akademik kepala sekolah

H. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi linier berganda mempunyai

pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

Ho : Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Ha : Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Pengaruh variabel independen terhadap dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau pada $\alpha = 5\%$.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji-t adalah untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh secara individu terhadap variabel terikatnya. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

Ha1 : Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru di SMAN di Kabupaten Kaur.

Ha2 : Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Ha3 : Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Baik uji F maupun uji t menggunakan kriteria: apabila nilai $p \leq 0,5$ maka H_0 ditolak, sebaliknya apabila nilai $p > 0,5$ maka H_0 diterima.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum SMAN di Kabupaten Kaur

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Kabupaten Kaur dibentuk pada tahun 2003, bersamaan dengan pembentukan Kabupaten Seluma dan Kabupaten Mukomuko. Kabupaten Kaur dengan ibukota Bintuhan adalah sebuah kabupaten di Provinsi Bengkulu yang terletak sekitar 250 KM dari Kota Bengkulu. Kabupaten Kaur sebelumnya merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Bengkulu Selatan. Kabupaten Kaur sebagai satu kesatuan wilayah pemerintahan, melaksanakan pembangunan yang memiliki arah dan tujuan tertentu yang harus dicapai melalui pembangunan di semua bidang, termasuk di bidang pendidikan. Hal itu berarti, bahwa rencana pembangunan pendidikan di Kabupaten Kaur tidaklah berdiri sendiri, tetapi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rencana pembangunan Kabupaten Kaur secara keseluruhan.

Pelaksanaan pembangunan pendidikan di Kabupaten Kaur menyebabkan makin berkembangnya suasana belajar mengajar di berbagai jenis dan jenjang pendidikan. Dengan dilaksanakannya program pembangunan, pelayanan pendidikan telah menjangkau daerah terpencil, daerah penduduk miskin, dan daerah jarang penduduk.

Sekolah Menengah Atas merupakan jenjang pendidikan menengah yang diselenggarakan di Kabupaten Kaur. Pada saat ini, Sekolah Menengah Atas berada dibawah naungan Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. Pembinaan dan pengembangan sekolah tersebut menjadi tanggung jawab Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu. Data pokok SMA Negeri di Kabupaten Kaur sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Data Pokok SMA Negeri di Kabupaten Kaur Tahun 2017

No	Sekolah	Siswa	Rombel	Guru	Perpus.	R. UKS	Lab.	R.BP
1	SMAN 1	792	22	32	1	1	1	1
2	SMAN 2	560	20	25	1	1	1	1
3	SMAN 3	504	12	25	1	1	1	1
4	SMAN 4	136	14	18	1	1	1	1
5	SMAN 5	160	9	12	1	1	1	1
6	SMAN 6	128	6	15	1	1	1	1
7	SMAN 7	102	3	7	1	0	0	0
8	SMAN 8	96	6	5	1	0	0	0
9	SMAN 9	84	5	7	1	0	0	0
10	SMAN 10	60	6	9	1	1	0	0
Jumlah		2622	103	155	10	7	6	6

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kaur, Februari 2017

Berdasarkan Tabel 4.1 jumlah SMA Negeri di Kabupaten Kaur sebanyak 10 SMA dan jumlah siswa seluruhnya 2.622 orang. Untuk menampung sejumlah siswa tersebut, tersedia ruang kelas sebanyak 103 ruang kelas. jumlah rombongan belajar sebanyak 103, sehingga tidak terdapat *shift* Guru yang mengajar di SMA. Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar di SMA Kabupaten Kaur terdapat fasilitas perpustakaan sebanyak 10 buah, lapangan olahraga sebanyak 12 lapangan, ruang UKS

sebanyak tujuh ruang, ruang laboratorium sebanyak enam buah, Ruang BP sebanyak enam ruang. Sekolah tersebut tersebar di wilayah Kabupaten Kaur. Sebaran SMAN di Kabupaten Kaur dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Sebaran Wilayah SMAN di Kabupaten Kaur

No	Nama Sekolah	Alamat	Tahun Pendirian
1	SMAN 1 Kaur	Kota Bintuhan	1983
2	SMAN 2 Kaur	Tanjung Kemuning	1988
3	SMAN 3 Kaur	Tanjung Iman	1991
4	SMAN 4 Kaur	Simpang Tiga	1994
5	SMAN 5 Kaur	Maje	2005
6	SMAN 6 Kaur	Luas	2008
7	SMAN 7 Kaur	Kinal	2010
8	SMAN 8 Kaur	Muara Sahung	2011
9	SMAN 9 Kaur	Lungkang Kule	2013
10	SMAN 10 Kaur	Kota Bintuhan	2015

Sumber: Profil SMAN di Kabupaten Kaur

Untuk mencapai tujuan sekolah diperlukan suatu perencanaan dan tindakan nyata untuk mewujudkannya. Visi dan misi adalah suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan perencanaan untuk mencapai tujuan. Adapun visi dan misi SMAN di Kabupaten Kaur dapat dilihat pada Lampiran 9.

Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pendidikan SMA sesuai dengan bidang tugas, fungsi, dan kewenangan yang dimilikinya. Pemerintah Daerah telah melakukan

perintisan dalam mengembangkan pengelolaan pendidikan sejak beberapa tahun terakhir. Penerapan kebijakan pendidikan dalam kerangka desentralisasi, dilakukan melalui penetapan formula dan mekanisme bantuan bagi perbaikan dan pengembangan satuan pendidikan, penguatan proses akuntabilitas dan *education governance*, penetapan sistem keuangan dan perencanaan sekolah, dan pengembangan kapasitas (*capacity building*) satuan pendidikan. Namun dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Salah satu kendalanya adalah belum tersedianya sistem informasi manajemen yang akurat.

Salah satu fungsi manajemen yang penting, yaitu pengawasan terhadap berbagai program dan kegiatan yang terkait dengan upaya pemerataan dan perluasan akses serta peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan. Pengawasan yang dapat dilakukan dengan cara monitoring dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas pendayagunaan sumber daya dalam pembangunan pendidikan.

Pengawasan dan monitoring menjadi sangat penting dalam pembinaan program dan kegiatan yang dilakukan oleh dinas pendidikan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dan meningkatkan akuntabilitas Dinas Pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan cukup tersedia dan kebutuhan guru dapat dipenuhi dengan merekrut guru honorer. Tentu akan sangat berbeda kondisinya jika dilihat dari Standar Nasional Pendidikan yang harus dipenuhi. Kualitas masih sangat kurang, baik dari sisi sarana, administari dan sumber daya manusianya. Masih sangat diperlukan

peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK), kualitas sarana dan prasarana sekolah, dan yang tidak kalah pentingnya adalah peningkatan pembiayaan pendidikan.

2. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan serangkaian pernyataan yang merupakan penjabaran dari dimensi dan indikator variabel penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel penelitian, yaitu variabel perilaku kepemimpinan, variabel supervisi akademik kepala sekolah dan variabel kinerja mengajar guru. Variabel perilaku kepemimpinan terdiri dari 29 item pernyataan, variabel supervisi Kepala Sekolah terdiri dari 23 item pernyataan dan variabel kinerja mengajar guru terdiri dari 40 item pernyataan.

Kuesioner tersebut didistribusikan kepada 155 orang guru PNS yang ada di SMAN Kabupaten Kaur untuk diisi dan selanjutnya penulis mengumpulkan kuesioner yang telah diisi tersebut. Seluruh kuesioner (100%) dikembalikan oleh responden. Selanjutnya, Penulis melakukan entri data terhadap jawaban responden atas kuesioner tersebut. Data hasil penelitian sebagaimana terlihat pada Lampiran 2.

3. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	72	46,45 %
Perempuan	83	53,55 %
Total	155	100 %
Usia		
≤ 25 Tahun	1	6,45 %
26 – 35 Tahun	65	41,9 %
36 – 40 Tahun	35	22,6 %
41 – 45 Tahun	22	14,2 %
≥ 45 Tahun	32	20,6 %
Total	155	100 %
Pendidikan Terakhir		
SMA	0	0 %
Diploma 3 (D3)	1	6 %
Sarjana (S1)	154	99,4 %
Total	155	100 %

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.3 menggambarkan bahwa jumlah responden terbanyak berjenis kelamin perempuan sebesar 53,55% dengan perbedaan terhadap laki-laki sebesar 7,10%. Kecilnya perbedaan ini menunjukkan bahwa kedua jenis kelamin guru ini hampir berimbang. Setiap guru termasuk

kepala sekolah, tanpa membedakan jenis kelamin, menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan beban kerjanya masing-masing.

Jika dilihat dari karakteristik usia responden, sebagian besar responden berada pada usia 26 sampai dengan 35 tahun, yaitu sebanyak 65 orang (41,9%). Dapat diketahui bahwa guru yang mengajar di SMAN di Kabupaten Kaur umurnya masih tergolong muda. Usia tersebut merupakan usia yang produktif, sehat dan kuat. Kondisi usia yang demikian dapat mendukung Kepala Sekolah dalam memimpin sekolah dan melakukan supervisi pembelajaran serta kinerja mengajar guru yang baik (Depdiknas 2003).

Dilihat dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden, yaitu 154 orang (99,4%), mempunyai tingkat pendidikan S1, dan hanya 1 orang (6 %) tamat Diploma 3. Dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan guru SMAN di Kabupaten Kaur sudah memenuhi kriteria yang ditetapkan pemerintah. Tingkat pendidikan tersebut sudah memenuhi Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang mewajibkan guru berpendidikan S1 (Depdiknas, 2003:40). Tingkat pendidikan tersebut mempunyai implikasi terhadap kinerja mengajar guru. Semakin baik tingkat pendidikan guru seharusnya semakin baik juga profesionalitas guru, sehingga kinerja mengajar guru juga akan semakin baik (Depdiknas, 2003:49).

B. Hasil Penelitian

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel-variabel Penelitian

Tanggapan responden dari hasil penelitian ditentukan dengan penentuan kelas interval atas jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut kriteria penilaian jawaban responden:

1,00-1,80 = Sangat Tidak Setuju

1,81-2,60 = Tidak Setuju

2,61-3,40 = Setuju

3,41-4,20 = Sangat Setuju

4,21-5,00 = Sangat Setuju Sekali

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik terhadap kinerja mengajar guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur menurut persepsi guru. Tanggapan responden dari hasil penelitian terhadap variabel penelitian sebagai berikut.

a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan

Variabel perilaku kepemimpinan diukur dengan 29 item pernyataan dengan dimensi perencanaan, penentuan tujuan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepribadian, pengelolaan sekolah, dan kewirausahaan serta sosial. Berikut deskripsi tanggapan para responden.

1) Tanggapan Responden atas Dimensi Perencanaan

Dimensi perencanaan diukur dengan empat item pernyataan.

Tabel 4.4 menyajikan jawaban guru SMA Negeri di Kabupaten Kaur.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perencanaan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah mendengarkan pendapat Anda untuk menentukan sasaran sekolah	0	0	25	128	2	597	3,85
2	Kepala Sekolah bermusyawarah dengan Anda untuk menentukan sasaran sekolah dalam satu tahun ajaran	0	0	38	113	4	586	3,78
3	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan ide-ide dalam menentukan program sekolah	0	0	42	38	75	653	4,21
4	Kepala Sekolah lamban berkoordinasi dengan guru dalam menyusun perencanaan sekolah	0	0	112	42	1	509	3,28
	Total						2345	3,78

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan pada dimensi perencanaan dalam katagori sangat setuju yaitu sebesar 3,78. Hal ini artinya secara

keseluruhan perilaku Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur adalah baik.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 4,21 dan masuk katagori sangat setuju sekali untuk pernyataan “Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan ide-ide dalam menentukan program sekolah”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur bersikap peduli pada bawahannya, mendengarkan ide-ide, masukan-masukan, dan saran dari para guru guna menentukan program sekolah yang lebih baik lagi, dengan cara melaksanakan musyawarah kepada seluruh guru. Hal ini mencerminkan bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur memiliki perencanaan yang baik dalam menentukan program sekolah. Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,28 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah lambat berkoordinasi dengan guru dalam menyusun Perencanaan Sekolah” ini menunjukkan bahwa guru lambat menerima informasi dari Kepala Sekolah, hal ini terjadi karena kepala sekolah lambat untuk menyusun rencana sekolah apa yang ingin dilakukan di sekolah.

2) Tanggapan Responden atas Dimensi Penentuan Tujuan

Tanggapan responden terhadap dimensi penentuan tujuan disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Penentuan Tujuan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala sekolah dalam melakukan pekerjaan memberdayakan kemampuan Anda dan potensi sekolah	0	1	61	91	2	559	3,61
2	Kepala sekolah mendorong setiap guru untuk menyatakan kepentingan mereka	0	0	95	60	0	525	3,39
	Total						1084	3,50

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan pada dimensi penentuan tujuan dalam katagori sangat setuju yaitu sebesar 3,50. Hal ini artinya secara keseluruhan perilaku Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur adalah baik.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,61 dan masuk katagori sangat setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah dalam melakukan pekerjaan memberdayakan kemampuan anda dan potensi sekolah”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur bekerja memberdayakan guru dan potensi sekolah yang ada, dengan cara melaksanakan program sekolah memberdayakan guru dan potensi yang tersedia di sekolah sesuai dengan kurikulum nasional yang berlaku di seluruh Indonesia. Hal ini mencerminkan bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur

dalam penentuan tujuan sekolah memberdayakan potensi yang ada di sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,39 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah mendorong setiap guru untuk menyatakan kepentingan mereka” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah masih memberikan kesempatan kepada guru untuk menyatakan pendapat dalam penentuan tujuan sekolah, artinya walaupun Kepala Sekolah dalam menentukan tujuan sekolah berdasarkan arah pendidikan nasional, namun hal ini Kepala Sekolah tetap memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan masukan dalam menentukan tujuan sekolah.

3) Tanggapan Responden atas Dimensi Pengambilan Keputusan

Tanggapan responden terhadap dimensi Pengambilan Keputusan disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Keputusan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah Saudara mengambil keputusan secara rasional dan beretika	0	0	38	117	0	582	3,75
2	Kepala Sekolah melakukan proses pengambilan	0	0	78	77	0	542	3,50

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
	keputusan dilakukan dengan musyawarah dan terbuka							
3	Kepala Sekolah tanpa kompromi dengan guru dalam pengambilan keputusan	0	0	83	72	0	537	2,46
	Total						1661	3,57

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi pengambilan keputusan dalam katagori sangat setuju, yaitu sebesar 3,57. Artinya Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur dalam pengambilan keputusan menyatakan sangat setuju. Pengambilan keputusan tersebut dilakukan secara rasional dan terbuka agar keputusan yang diambil dalam meningkatkan kinerja guru tercapai dengan baik.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,75 dan masuk katagori sangat setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah mengambil keputusan secara rasional dan beretika”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan di sekolah selalu berpikir secara rasional, untuk memutuskan apa yang terbaik untuk kemajuan sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,46 dan masuk katagori tidak setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah tanpa kompromi dengan guru dalam pengambilan keputusan” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dalam pengambilan keputusan menggunakan kekuatannya tanpa berkoordinasi dengan guru, artinya Kepala Sekolah tidak memperhatikan pendapat yang diberikan oleh guru.

4) Tanggapan Responden atas Dimensi Pengorganisasian

Tanggapan responden terhadap dimensi pengorganisasian disajikan pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengorganisasian

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah mengarahkan guru agar semua komponen yang ada di sekolah melaksanakan fungsi, tugas, peran dan tanggung jawabnya	0	1	81	73	0	537	3,46
2	Kepala Sekolah membagi tugas kepada guru sesuai dengan kompetensinya	0	1	129	25	0	489	3,15
	Total						1026	3,31

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi pengorganisasian dalam katagori setuju

yaitu sebesar 3,31. Hal ini artinya dalam pengorganisasian, Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur dilakukan dengan cara mengarahkan agar semua komponen yang ada di sekolah melaksanakan fungsi, tugas, peran, dan tanggung jawabnya, serta membagi tugas kepada para guru sesuai dengan kompetensinya. Contohnya dalam pembagian tugas mengajar guru, di sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru agar dalam melaksanakan tugas mengajar mempunyai linieritas ilmu yang diampu oleh guru.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,46 dan masuk katagori sangat setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah mengarahkan guru agar semua komponen yang ada di sekolah melaksanakan fungsi, tugas, peran dan tanggung jawabnya”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah mengarahkan agar semua komponen yang ada di sekolah melaksanakan fungsi, tugas, peran dan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,15 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah membagi tugas kepada para guru sesuai dengan kompetensinya” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dalam pengorganisasian di sekolah dalam pembagian tugas mengajar kepada guru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru agar dalam melaksanakan tugas mengajar mempunyai linieritas ilmu yang diampu oleh guru.

5) Tanggapan Responden atas Dimensi Kepribadian

Tanggapan responden terhadap dimensi kepribadian disajikan pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kepribadian

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SST		
1	Kepala Sekolah mengembangkan tradisi berakhlak mulia dan dapat diteladani	0	0	148	7	0	472	3,05
2	Kepala Sekolah menunjukkan integritas sebagai pemimpin	0	0	128	27	0	492	3,17
3	Kepala Sekolah memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan diri sebagai Kepala Sekolah	0	0	116	39	0	504	3,25
4	Kepala Sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	0	1	136	18	0	482	3,11
5	Kepala Sekolah dapat mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas	0	0	103	52	0	517	3,34
	Total						2467	3,18

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi kepribadian dalam katagori setuju yaitu sebesar 3,18. Hal ini artinya secara keseluruhan kepribadian yang dimiliki Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur adalah baik.

Kepala Sekolah memiliki kepribadian yang patut untuk di contoh, seperti mengembangkan tradisi berakhlak mulia yang dapat diteladani, memiliki integritas sebagai pemimpin, bakat untuk mengembangkan diri, bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, dan mampu mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas. Kepribadian yang baik diperlakukan oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan semangat dan gairah guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,34 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah dapat mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah memiliki kepribadian yang baik dan dewasa dalam melaksanakan tugas sehingga dapat mengendalikan diri dalam menghadapi berbagai permasalahan yang terjadi di sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,05 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah menunjukkan tradisi berakhlak mulia dan dapat diteladani” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah memiliki kepribadian yang patut di contoh sebagai tauladan bagi semua warga sekolah baik guru maupun siswa sehingga dengan teladan yang baik di kembangkan oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan semangat dan gairah guru dalam proses belajar mengajar di sekolah.

6) Tanggapan Responden atas Dimensi Pengelolaan Sekolah

Tanggapan responden terhadap dimensi pengelolaan sekolah disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Pengelolaan Sekolah

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan keinginan Saudara	0	24	110	21	0	462	2,98
2	Kepala Sekolah memberdayakan sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal	0	37	90	28	0	456	2,94
3	Kepala Sekolah Saudara memotivasi guru melalui lingkungan kerja yang kondusif, aman dan menyenangkan	0	40	74	41	0	466	3,01
4	Kepala Sekolah telah bertindak jujur, penuh pengertian dan kasih sayang kepada Saya selaku guru	0	110	25	19	1	376	2,43
5	Kepala Sekolah mengarahkan guru dalam mengelola pengembangan kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional	0	110	25	19	1	449	2,89
6	Kepala Sekolah mengelola keuangan sekolah secara transparan, efisien, dan akuntabel	0	93	39	23	0	395	2,55
7	Kepala Sekolah mengarahkan guru memanfaatkan teknologi	0	110	41	3	1	360	2,32

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
	informasi untuk pengembangan pembelajaran sekolah							
8	Kepala Sekolah melakukan pengawasan pelaksanaan program kegiatan sekolah	0	39	111	5	0	431	2,78
	Total						3395	2,74

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi pengelolaan sekolah dalam katagori setuju yaitu sebesar 2,74. Hal ini artinya secara keseluruhan, dalam pengelolaan sekolah guru setuju dengan Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur. Untuk mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, mendayagunakan sumber daya sekolah (guru, staf, peserta didik, sarpras, SIM), menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran, menjalin hubungan sekolah dan masyarakat, pengembangan kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, mengelola keuangan sekolah secara transparan, efisien, dan akuntabel, memanfaatkan teknologi informasi untuk pengembangan pembelajaran sekolah serta melakukan pengawasan pelaksanaan program kegiatan sekolah.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,01 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah Saudara memotivasi guru melalui lingkungan kerja yang kondusif,

aman dan menyenangkan.”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah dalam melakukan pengelolaan sekolah berusaha menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,32 dan masuk katagori tidak setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah mengarahkan guru memanfaatkan teknologi informasi untuk pengembangan pembelajaran sekolah” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dalam mengelola sekolah belum bisa untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pengembangan pembelajaran di sekolah. Hal ini terjadi karena sekolah-sekolah SMA di Kabupaten Kaur belum memiliki sarana dan prasarana teknologi informasi yang lengkap seperti jaringan internet, LCD untuk digunakan dalam proses belajar mengajar di sekolah.

7) Tanggapan Responden atas Dimensi Kewirausahaan

Tanggapan responden terhadap dimensi kewirausahaan disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kewirausahaan

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai	0	58	94	3	0	410	2,65

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
	keberhasilan sekolah							
2	Kepala Sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik	0	22	132	1	0	444	2,86
	Total						854	2,76

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi kewirausahaan dalam katagori setuju yaitu sebesar 2,76. Hal ini artinya secara keseluruhan dalam bidang kewirausahaan, Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah dan memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik. Dengan kemauan kewirausahaan yang tinggi tersebut, guru merasa terbantu dalam penyediaan sumber belajar. Sumber belajar tersebut dimanfaatkan guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 2,86 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik”. Yang

artinya bahwa Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Kaur memiliki naluri kewirausahaan yang tinggi dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik yang akan dimanfaatkan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,65 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah dalam bidang kewirausahaan berusaha untuk mencapai keberhasilan sekolah, dengan cara menyediakan bahan-bahan yang akan dimanfaatkan guru dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil belajar peserta didik.

8) Tanggapan Responden atas Dimensi Sosial

Tanggapan responden terhadap dimensi sosial disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Skor Jawaban Responden Terhadap Dimensi Sosial

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah	0	3	150	2	0	464	2,99
2	Kepala Sekolah berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan	0	6	60	89	0	548	3,54

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
3	Kepala Sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap kelompok lain	0	3	49	100	0	568	3,66
	Total						1580	3,40

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi sosial dalam katagori setuju yaitu sebesar 3,40. Hal ini artinya secara keseluruhan Kepala Sekolah mempunyai kepedulian sosial terhadap pihak lain untuk kepentingan sekolah. Kepedulian sosial tersebut, dilaksanakan Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur dengan cara bekerja sama dengan pihak lain, berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, dan kelompok sosial lainnya untuk kepentingan sekolah.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,66 dan masuk katagori sangat setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap kelompok lain”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Kaur memiliki kepekaan sosial yang tinggi terhadap masyarakat, yang ada di sekitar lingkungan sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,99 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah” ini menunjukkan bahwa Kepala

Sekolah di bidang sosial memiliki kepekaan sosial yang tinggi terhadap kelompok lain demi untuk kepentingan sekolah, dengan cara menjalin kerja sama dengan masyarakat dan instansi lain yang menangani di bidang pendidikan.

9) Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Kepemimpinan

Variabel perilaku kepemimpinan diukur dengan 29 item pernyataan dengan menggunakan delapan dimensi. Dimensi variabel perilaku kepemimpinan terdiri dari dimensi perencanaan, penentuan tujuan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepribadian, pengelolaan sekolah, kewirausahaan dan sosial. Rata-rata jawaban responden terhadap delapan dimensi perilaku kepemimpinan disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Kepemimpinan

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria Skor	Kriteria Tanggapan
1.	Perencanaan	3,78	3,41-4,20	Sangat Setuju
2.	Penentuan Tujuan	3,50	3,41-4,20	Sangat Setuju
3.	Pengambilan Keputusan	3,57	3,41-4,20	Sangat Setuju
4.	Pengorganisasian	3,31	2,61-3,40	Setuju
5.	Kepribadian	3,18	2,61-3,40	Setuju
6.	Pengelolaan Sekolah	2,74	2,61-3,40	Setuju
7.	Kewirausahaan	2,76	2,61-3,40	Setuju
8.	Sosial	3,40	2,61-3,40	Setuju
Rata-rata		3,21	2,61-3,40	Setuju

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa secara keseluruhan menurut tanggapan guru SMAN di Kabupaten Kaur setuju dengan perilaku kepemimpinan yang memiliki rata-rata 3,21. Hasil ini menunjukkan bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur menilai perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur diterapkan kepada guru adalah baik, terutama dalam hal perencanaan, penentuan tujuan, dan pengambilan keputusan untuk mengelola sekolah.

b. Tanggapan Responden terhadap Variabel Supervisi Akademik

Variabel Supervisi Akademik diukur dengan 23 item pernyataan dengan dimensi manajerial dan supervisi akademik. Berikut deskripsi tanggapan para responden.

1) Tanggapan Responden atas Dimensi Manajerial

Tanggapan responden atas dimensi manajerial variabel supervisi kepala sekolah disajikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Manajerial

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah menginformasikan kepada guru tentang program supervisi akademik	0	21	134	0	0	444	2,86
2	Kepala Sekolah berkoordinasi dengan guru untuk melaksanakan supervisi akademik	0	53	1	101	0	513	3,31

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
3	Kepala Sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik yang telah dilakukan kepada guru	0	62	93	0	0	403	2,60
4	Kepala Sekolah menguasai prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah	0	59	96	0	0	406	2,62
5	Kepala Sekolah melaksanakan program pengawasan kepada anda berdasarkan program pendidikan sekolah	0	47	81	27	0	445	2,87
6	Kepala Sekolah menyusun instrumen kerja berkoordinasi dengan guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan	0	47	108	0	0	418	2,69
7	Kepala Sekolah menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya terhadap guru untuk perbaikan program pengawasan berikutnya	0	28	105	22	0	459	2,96
8	Kepala Sekolah melakukan pembinaan terhadap guru dalam pengelolaan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah	0	26	98	31	0	470	3,03
9	Kepala Sekolah berkoordinasi dengan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling	0	60	65	30	0	435	2,81

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
10	Kepala Sekolah mendorong guru dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dalam melaksanakan tugas pokoknya	0	68	60	27	0	424	2,74
11	Kepala Sekolah mendorong guru dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya	0	61	74	20	0	424	2,74
	Total						4841	2,84

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi manajerial dalam katagori setuju yaitu sebesar 2,84. Hal ini artinya secara keseluruhan supervisi manajerial yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Kaur penting untuk dilaksanakan dengan cara membina, membimbing, dan mengawasi guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian yang dilakukan oleh guru dalam pembelajaran. Karena dengan kegiatan supervisi manajerial tersebut dapat meningkatkan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja dalam proses belajar mengajar.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,31 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah berkoordinasi dengan guru untuk melaksanakan supervisi

akademik”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Kaur melaksanakan supervisi akademik berkoordinasi dengan guru untuk melaksanakan supervisi, dengan tujuan untuk mengevaluasi dan membimbing guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian yang dilakukan oleh guru dalam pembelajaran.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,60 dan masuk katagori tidak setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik yang telah dilakukan kepada guru” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur pada supervisi manajerial belum maksimal melaksanakan proses tindaklanjut hasil supervisi terhadap guru.

2) Tanggapan Responden atas Dimensi Supervisi Akademik

Tanggapan responden atas dimensi supervisi akademik disajikan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Supervisi Akademik

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Kepala Sekolah memantau guru dalam pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu guru dalam mempersiapkan akreditasi sekolah	0	45	83	27	0	447	2,88
2	Kepala Sekolah memahami	0	49	99	7	0	423	2,73

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
	karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran yang dilakukan oleh guru dalam rumpun mata pelajaran yang relevan							
3	Kepala Sekolah memahami teknologi, perkembangan proses pembelajaran tiap mata pelajaran yang dilakukan oleh guru dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	54	96	5	0	416	2,68
4	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan berlandaskan prinsip-prinsip pengembangan KTSP	0	35	97	23	0	453	2,92
5	Kepala Sekolah membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa	0	35	89	31	0	461	2,97
6	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	46	77	32	0	451	2,91
7	Kepala Sekolah membimbing guru dalam melaksanakan	0	47	80	28	0	446	2,88

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
	kegiatan pembelajaran di kelas untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan							
8	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menggunakan media pendidikan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	77	59	19	0	407	2,63
9	Kepala Sekolah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran	0	27	48	80	0	518	3,34
10	Kepala Sekolah melibatkan guru dalam menyusun kriteria keberhasilan pembelajaran tiap mata pelajaran	0	18	136	1	0	448	2,89
11	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran tiap mata pelajaran	0	119	32	4	0	350	2,26
12	Kepala Sekolah memantau guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran	0	24	101	30	0	471	3,04
	Total						5291	2,84

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi supervisi akademik dalam katagori setuju yaitu sebesar 2,84. Hal ini artinya secara keseluruhan supervisi akademik sangat penting dilakukan oleh Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur untuk membimbing, dan membina guru dalam penyusunan silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, sampai kepada observasi pelaksanaan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Karena dengan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,34 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran”. Yang artinya bahwa Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Kaur terus memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam melaksanakan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam pemanfaatan teknologi informasi yang berkembang dalam dunia pendidikan saat ini. Walaupun kondisi sekolah belum memiliki sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai seperti sekolah yang ada di kota.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,26 dan masuk katagori tidak setuju untuk pernyataan “Kepala Sekolah membimbing guru

dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran tiap mata pelajaran” ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur pada supervisi akademik belum maksimal melaksanakan bimbingan terhadap guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru untuk meningkatkan kinerjanya pada kegiatan penilaian.

3) Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Supervisi Akademik

Variabel supervisi akademik di ukur dengan 23 item pernyataan dengan menggunakan dua dimensi. Dimensi variabel supervisi akademik terdiri dari dimensi manajerial dan dimensi supervisi akademik. Rata-rata jawaban responden terhadap dua dimensi supervisi akademik disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Supervisi Akademik

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria Skor	Kriteria Tanggapan
1.	Manajerial	2,84	2,61-3,40	Setuju
2.	Supervisi Akademik	2,84	2,61-3,40	Setuju
Rata-rata		2,84	2,61-3,40	Setuju

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Secara keseluruhan, Tabel 4.15 menunjukkan bahwa menurut tanggapan guru SMAN di Kabupaten Kaur setuju dengan supervisi akademik yang memiliki rata-rata 2,84. Hasil ini menunjukkan

bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur menilai supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur terhadap guru sangat penting dilaksanakan. sehingga memberi semangat, motivasi, dan bimbingan terhadap guru untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

c. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Variabel kinerja mengajar guru diukur dengan 40 item pernyataan dengan dimensi perencanaan proses pembelajaran, dimensi pelaksanaan proses pembelajaran dan dimensi penilaian hasil belajar. Berikut deskripsi tanggapan para responden.

1) Tanggapan Responden atas Dimensi Perencanaan Proses Pembelajaran

Tanggapan responden atas dimensi perencanaan proses pembelajaran disajikan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Perencanaan Proses Pembelajaran

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Silabus dikembangkan sendiri oleh guru matapelajaran/MGMP sekolah	0	32	9	114	0	547	3,53
2	Silabus disupervisi oleh dinas pendidikan provinsi	0	29	120	6	0	442	2,85

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
3	Guru mengkaji KD	0	86	39	30	1	409	2,64
4	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran	1	41	63	50	0	472	3,05
5	Guru mengembangkan indikator pencapaian	0	39	45	51	20	517	3,34
6	Guru menentukan jenis penilaian	0	9	41	89	16	577	3,72
7	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran	0	6	11	118	20	617	3,98
8	Guru menentukan sumber belajar	0	4	13	105	33	632	4,08
9	Guru mengembangkan RPP	0	5	36	87	27	601	3,88
10	Pengembangan RPP mengacu pada silabus	1	2	59	93	0	554	3,57
11	RPP disusun untuk setiap KD	0	28	62	65	0	502	3,24
12	Satu RPP untuk satu pertemuan atau lebih	0	26	64	65	0	479	3,09
Rata-rata							6349	3,41

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi perencanaan proses pembelajaran dalam katagori sangat setuju yaitu sebesar 3,41. Hal ini artinya guru dalam penyusunan silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, dan memilih sumber belajar harus di sesuaikan dengan standar nasional pendidikan dan kurikulum yang dilaksanakan di sekolah. Dalam

menyusun perencanaan proses pembelajaran sangat penting sekali mengkaji SK dan KD, memilih sumber belajar yang relevan dengan materi yang akan di susun pada rencana pembelajaran. Karena tanpa sumber belajar yang lengkap dalam penyusun perencanaan proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan efektif pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 4,08 dan masuk katagori sangat setuju sekali untuk pernyataan “Guru menentukan sumber belajar”. Yang artinya bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam perencanaan proses pembelajaran menentukan sumber belajar merupakan hal utama yang penting dilakukan untuk menyusun rencana pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam perencanaan proses pembelajaran untuk menyusun perangkat pembelajaran seperti silabus, RPP membutuhkan sumber belajar yang lengkap dan relevan dengan struktur kurikulum yang berlaku di sekolah.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,64 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Guru mengkaji SK dan KD” ini menunjukkan bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur pada perencanaan proses pembelajaran belum maksimal melaksanakan proses analisis SK dan KD dalam menyusun perangkat pembelajaran.

2) Tanggapan Responden atas Dimensi Pelaksanaan Proses Pembelajaran

Tanggapan responden atas pelaksanaan proses pembelajaran disajikan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Pelaksanaan Proses Pembelajaran

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Jumlah peserta didik setiap kelas maksimal 32 orang	0	23	125	7	0	449	2,89
2	Beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka per minggu	0	62	90	3	0	406	2,61
3	Buku teks pelajaran dipilih dari buku-buku yang telah ditetapkan Mendiknas melalui rapat guru	0	55	90	10	0	420	2,71
4	Rasio buku teks pelajaran per peserta didik 1 buku setiap mata pelajaran	0	24	125	6	0	447	2,88
5	Pembelajaran dilakukan secara interaktif, antara guru dan peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif	0	37	90	28	0	456	2,94
6	Guru mendorong peserta didik untuk mengembangkan kreativitas	0	33	66	56	0	488	3,15
7	Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup	0	33	66	56	0	488	3,15

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
8	Pelaksanaan pembelajaran menggunakan media yang bervariasi	0	28	61	65	1	504	3,25
9	Pelaksanaan pembelajaran menerapkan teknologi informasi dan komunikasi	0	27	33	95	0	533	3,44
	Total						4191	3,00

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi pelaksanaan proses pembelajaran dalam katagori setuju yaitu sebesar 3,00. Hal ini artinya secara keseluruhan pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru SMAN di Kabupaten Kaur penting sekali dilaksanakan sesuai dengan tahapan pembelajaran yang terdapat dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Tahapan tersebut mulai dari pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup. Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru diharapkan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, karena saat ini guru diuntut mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengikuti perubahan dalam dunia pendidikan saat ini. Selain dari hal tersebut, bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam pelaksanaan proses pembelajaran merasa berat dengan beban kerja yang harus dilakukan guru dalam satu minggu sebanyak 24 jam per

minggu. Karena beban kerja guru bukan hanya tatap muka, tetapi penyusunan perangkat pelajaran dan penilaian proses belajar siswa.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 3,44 dan masuk katagori sangat setuju untuk pernyataan “Pelaksanaan pembelajaran menerapkan teknologi informasi dan komunikasi”. Yang artinya bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam pelaksanaan proses pembelajaran penting sekali menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, walaupun banyak SMAN di Kabupaten Kaur belum memiliki sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 2,61 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka per minggu” ini menunjukkan bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur pada pelaksanaan proses pembelajaran merasa berat beban kerja yang harus dilakukan guru dalam satu minggu, mengingat beban kerja guru bukan hanya tatap muka, tetapi penyusunan perangkat pelajaran dan penilaian proses belajar siswa.

3) Tanggapan Responden atas Dimensi Penilaian Hasil Belajar

Tanggapan responden atas dimensi penilaian hasil Belajar disajikan pada Tabel 4.18.

**Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap
Dimensi Penilaian Hasil Belajar**

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
1	Guru mengukur sendiri indikator pencapaian kompetensi	0	36	54	65	0	494	3,19
2	Penilaian pembelajaran dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram	0	29	70	55	1	493	3,18
3	Penilaian pembelajaran menggunakan kombinasi tes dan nontes (pengamatan perilaku siswa)	0	4	64	67	20	568	3,66
4	Penilaian pembelajaran melalui ulangan harian	0	12	45	59	39	590	3,81
5	Penilaian pembelajaran melalui ulangan tengah semester	1	13	45	42	54	600	3,87
6	Penilaian pembelajaran melalui ulangan akhir semester	0	9	23	38	85	664	4,28
7	Penilaian pembelajaran melalui ulangan kenaikan kelas	0	7	42	6	100	664	4,28
8	Penilaian pembelajaran melalui ujian sekolah	0	4	37	36	78	653	4,21
9	Soal ulangan memenuhi kaidah substansi, konstruksi, dan bahasa	0	3	58	32	62	618	3,99
10	Penilaian mengacu pada standar penilaian dan penilaian kelompok mata pelajaran	0	4	96	30	25	541	3,49
11	Hasil penilaian dikembalikan kepada peserta didik disertai umpan balik	0	1	119	35	0	499	3,22

No	Pernyataan	Skor Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS	TS	S	SS	SSS		
12	Guru melakukan analisis daya serap berdasarkan kriteria	0	3	97	55	0	517	3,34
13	Peserta didik yang belum tuntas ulangan harian mengikuti program remedial	0	8	119	27	1	486	3,14
14	Peserta didik yang tuntas ulangan harian diberi program pengayaan	1	6	120	28	0	485	3,13
15	Hasil penilaian dimanfaatkan untuk memperbaiki proses pembelajaran dan bahan penyusunan laporan kemajuan belajar peserta didik	0	3	114	38	0	500	3,23
16	Pembelajaran ulang dengan media dan metode yang berbeda	0	3	112	40	0	502	3,24
17	Remedial dilakukan dengan belajar mandiri	0	2	148	5	0	468	3,02
18	Remedial dilakukan dengan belajar kelompok	0	1	150	4	0	468	3,02
19	Remedial diakhiri dengan penilaian	0	15	40	100	0	550	3,55
	Total						10360	3,52

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa total rata-rata tanggapan responden pada dimensi penilaian hasil belajar dalam katagori sangat setuju yaitu sebesar 3,52. Hal ini artinya secara keseluruhan penilaian hasil belajar penting sekali dilakukan oleh guru SMAN di Kabupaten Kaur. Penilaian hasil belajar tersebut, dilaksanakan melalui ulangan akhir semester dan ulangan kenaikan kelas, karena

dengan kedua kegiatan tersebut dapat mengetahui penilaian hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

Jika dilihat rata-rata tertinggi jawaban responden sebesar 4,28 dan masuk katagori sangat setuju sekali untuk pernyataan “Penilaian pembelajaran melalui ulangan akhir semester dan ulangan kenaikan kelas”. Yang artinya bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam penilaian hasil belajar untuk melihat hasil yang dicapai oleh siswa biasanya melalui ulangan semester dan ulangan kenaikan kelas. Walaupun masih ada penilaian lain yang dilakukan oleh guru tetapi pada umumnya untuk menilai siswa mereka lebih dominan melihat nilai dari penilaian ulangan semester dan ulangan kenaikan kelas sebagai ukuran dan patokan untuk menilai prestasi belajar siswa.

Sedangkan rata-rata terendah adalah 3,02 dan masuk katagori setuju untuk pernyataan “Remedial dilakukan dengan belajar mandiri dan belajar kelompok” ini menunjukkan bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur pada penilaian hasil belajar dilakukan guru melalui kegiatan belajar mandiri dan belajar kelompok, mengingat dengan cara tersebut bisa dilakukan untuk menilai siswa dengan cara melihat langsung apa yang menjadi kendala siswa dalam menyelesaikan soal yang diberikan oleh guru.

4) Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Variabel kinerja mengajar guru di ukur dengan 40 item pernyataan dengan menggunakan tiga dimensi. Dimensi Variabel

kinerja mengajar guru terdiri dari dimensi Perencanaan Proses Pembelajaran, Dimensi Pelaksanaan Proses Pembelajaran dan Dimensi Penilaian Hasil Belajar. Rata-rata jawaban responden terhadap tiga dimensi kinerja mengajar guru disajikan pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Mengajar Guru

No	Dimensi	Rata-rata	Kriteria Skor	Kriteria Tanggapan
1.	Perencanaan Proses Pembelajaran	3,41	3,41-4,20	Sangat Setuju
2.	Pelaksanaan Proses Pembelajaran	3,00	2,60-3,40	Setuju
3.	Penilaian Hasil Belajar	3,52	3,41-4,20	Sangat Setuju
Rata-rata		3,31	2,60-3,40	Setuju

Secara keseluruhan, Tabel 4.19 menunjukkan bahwa menurut tanggapan guru SMAN di Kabupaten Kaur adalah setuju dengan kinerja mengajar guru yang memiliki rata-rata 3,31. Hasil ini menunjukkan bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, dan penilaian hasil belajar sudah dilakukan dengan baik oleh para guru SMAN di Kabupaten Kaur, terutama hal terpenting yang dikerjakan oleh guru adalah penilaian hasil belajar terhadap siswa melalui ulangan semester dan ulangan kenaikan kelas, proses

penilaian hasil belajar ini dilakukan untuk mengukur kemampuan siswa serta melihat hasil proses pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

2. Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Analisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik terhadap kinerja guru, dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis ini juga untuk menjawab hipotesis kesatu, kedua dan ketiga. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.20.

Tabel. 4.20 Ringkasan Analisis Regresi Berganda Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Variabel	Standardized Coefficients	
	Beta	t
(Constant)		-2,514
Per. Kepemimpinan	0,310	4,493
Supervisi	0,408	5,914
<i>F_{hitung}</i>	37,548	
Adj R ²	0,322	
Sig	0,000	

Berdasarkan Tabel 4.20 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,310X_1 + 0,408 X_2$$

Secara keseluruhan, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik berpengaruh secara positif terhadap kinerja mengajar guru. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya nilai koefisien regresi perilaku kepemimpinan sebesar 0,310 dan koefisien regresi supervisi akademik sebesar 0,408 yang bernilai positif.

Koefisien regresi perilaku kepemimpinan (X_1) sebesar 0,310 yang bernilai positif. Artinya pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika perilaku kepemimpinan meningkat, maka kinerja mengajar guru akan meningkat.

Selanjutnya koefisien regresi supervisi akademik Kepala Sekolah (X_2) sebesar 0,408 juga bernilai positif artinya pengaruh supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah bersifat positif dan cukup kuat. Hal ini dapat dijelaskan jika supervisi akademik Kepala Sekolah meningkat, maka kinerja mengajar guru akan meningkat.

Berdasarkan Tabel 4.21 diperoleh sumbangan koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,322. Kinerja mengajar guru dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel perilaku kepemimpinan dan supervisi sebesar 32,2 %. Perilaku kepemimpinan yang berkenaan dengan perencanaan program sekolah, bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur penting sekali berkonsultasi, menerima saran, dan pendapat para guru sebelum menentukan program sekolah. Dengan dihargainya pendapat para guru akan menambah semangat dan gairah guru, untuk melaksanakan tugas pembelajaran.

Variabel supervisi akademik oleh Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur akan meningkatkan kinerja mengajar guru, apabila Kepala Sekolah melaksanakan supervisi akademik secara maksimal terhadap guru. Artinya semakin optimal supervisi akademik dilakukan oleh Kepala Sekolah akan tambah meningkat kinerja guru. Sedangkan sisanya 67,80% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah.

Tabel 4.20 menjelaskan juga bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru ($\Delta F = 37,584$; $\rho = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah, dianggap penting dan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Sebab, para guru merasa perilaku kepemimpinan diterapkan secara baik dan supervisi akademik dilaksanakan secara optimal dapat meningkatkan kinerja guru.

Dengan perlakuan yang baik dilakukan oleh Kepala Sekolah, guru merasa dihargai apabila menerima saran, ide, dan gagasannya dalam menentukan program sekolah, serta guru merasa diperhatikan apabila Kepala Sekolah memberikan bimbingan dan pembinaan atas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil belajar yang dilakukan oleh guru. Jadi, dapat dinyatakan bahwa hipotesis alternatif pertama (H_{a1}) yang berbunyi “perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur” yang diajukan **diterima** ($\rho < 0,05$). Artinya, penerapan perilaku kepemimpinan dilaksanakan secara baik, bersama-sama dengan supervisi akademik Kepala Sekolah dilaksanakan secara optimal berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa, secara parsial perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($t_{test} = 4,493$; $\rho = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa, perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dianggap penting dan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Sebab, salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja mengajar guru yaitu faktor perilaku kepemimpinan yang baik dilaksanakan terhadap guru. Karena nilai $\rho < 0,05$, maka hipotesis alternatif kedua (H_{a2}) yang berbunyi “perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur” yang diajukan **diterima**. Berarti, penerapan perilaku kepemimpinan yang dilaksanakan dengan baik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hal serupa juga terjadi pada variabel supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru ($t_{test} = 5,914$; $\rho = 0,000$). Hal ini menunjukkan bahwa, supervisi akademik Kepala Sekolah dilaksanakan secara optimal terhadap guru dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Sebab, apabila Kepala Sekolah

mampu melaksanakan supervisi akademik secara optimal dan terencana. Terutama dalam membina, membimbing, dan menindaklanjuti hasil supervisi dengan cara memberi *reward* kepada guru. Hal ini akan meningkatkan kinerja mengajar guru. Karena nilai $\rho < 0,05$, maka hipotesis alternatif ketiga (H_{a3}) yang berbunyi “supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur” yang diajukan **diterima**. Berarti, supervisi akademik dilaksanakan secara optimal berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja mengajar guru.

C. Pembahasan

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini diinterpretasikan, maka pada tahap selanjutnya dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut.

1. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMAN Di Kabupaten Kaur. Terbukti dari hasil uji F dimana nilai sig untuk variabel perilaku kepemimpinan (X_1) dan supervisi akademik (X_2) kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi simultan (R^2) diperoleh hasil sebesar 32,2%, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja mengajar

guru dapat dipengaruhi oleh variabel perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik yang dilaksanakan oleh Kepala Sekolah.

Dengan demikian, kinerja guru dalam melaksanakan perencanaan pembelajaran seperti penyusunan perangkat pembelajaran penting sekali melakukan analisis KD, memilih sumber belajar yang relevan sesuai dengan kurikulum yang diterapkan di sekolah.

Selanjutnya dalam melaksanakan proses pembelajaran di dalam kelas, guru sangat penting sekali memperhatikan tahapan-tahapan pembelajaran yang disusun dalam perangkat pembelajaran dan menggunakan sumber belajar yang relevan sesuai dengan kurikulum yang dilaksanakan di sekolah, serta menerapkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran. Karena dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru dituntut untuk menerapkan teknologi informasi dan komunikasi seperti memanfaatkan Internet, dan LCD sebagai alat bantu mempermudah guru dalam proses pembelajaran. Walaupun banyak SMAN di Kabupaten Kaur belum memiliki sarana dan prasarana teknologi informasi yang memadai.

Begitu juga dalam melaksanakan proses penilaian hasil belajar siswa, guru penting sekali melaksanakan penilaian, mulai dari ulangan harian sampai kepada ulangan kenaikan kelas, dengan tujuan untuk melihat kemampuan siswa dan mengukur keberhasilan guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Dengan demikian, bahwa guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam melaksanakan tugas sebagai guru sudah dijalankan sesuai peran dan tugas yang diberikan. Kegiatan penyusunan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil belajar siswa tersebut akan meningkat tidak terlepas dari peran penting Kepala Sekolah dalam memberikan pembinaan dan bimbingan terhadap guru. Hal ini juga didukung oleh usia guru SMAN di Kabupaten Kaur masih tergolong muda, berada pada usia 26 - 35 tahun, yaitu sebanyak 65%. Pada rentang usia tersebut, umumnya setiap individu mempunyai energi untuk bekerja. Tingkat pendidikan terakhir yang rata-rata hampir 100% (99,4%), adalah berpendidikan S1 (lihat Tabel 4.4) sehingga dipandang mampu dan cakap untuk menjalankan tugas mengajar dengan baik.

Dilihat dari rata-rata tanggapan responden terhadap perilaku kepemimpinan, supervisi akademik Kepala Sekolah, dan kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Secara keseluruhan dapat dikategorikan setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah apabila dilaksanakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Hal ini senada dengan pendapat Arikunto(2004:102) bahwa supervisi Kepala Sekolah merupakan kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana yang tidak benar, dengan

maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan dan meningkatkan kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sunarsih (2001) yang mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang menyejukkan guru, tidak stres dalam tugas dan ramah akan membuat guru menjadi senang terhadap Kepala Sekolahnya, guru senang tinggal di sekolah, dan lebih penting lagi guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Guru akan merasa terpanggil hati nuraninya untuk melaksanakan tugas. Jika guru telah merasakan bahwa bekerja adalah suatu kewajiban, niscaya guru tersebut akan terpanggil untuk mendalami segala sesuatu dalam rangka peningkatan kinerjanya.

Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Syahrany (2007) yang meneliti tentang “Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Brebes”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kinerja kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009) yang meneliti tentang “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Kersana” menghasilkan pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur tersebut dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah. Hal ini membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah memperlakukan guru dalam hal menentukan program sekolah, selalu meminta partisipasi para guru dan mau mendengarkan masukan-masukan serta saran dari para guru, contoh dalam membuat Rencana Kerja Sekolah (RKS) Kepala Sekolah membentuk TIM penyusun dan diputuskan secara bersama melalui rapat dewan guru dan staf tata usaha. Hal ini akan membawa pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja guru, karena guru merasa diberdayakan oleh Kepala Sekolah dalam menentukan program sekolah sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara guru dan Kepala Sekolah.

Dari hubungan yang baik tersebut, para guru SMAN di Kabupaten Kaur akan merasa nyaman, dan lebih penting lagi guru akan berusaha meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Guru SMAN di Kabupaten Kaur akan merasa terpanggil hati nuraninya untuk melaksanakan tugas. Jika guru telah merasakan bahwa bekerja adalah suatu kewajiban, guru akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya kalau dilihat dari rata-rata tanggapan responden perdimensi baik dari dimensi perencanaan, penentuan tujuan,

pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepribadian, pengelolaan sekolah, kewirausahaan, dan sosial adalah dalam katagori setuju. Artinya bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur menerapkan semua perilaku yang ada secara baik terhadap para guru. Kepala Sekolah tidak hanya dominan menggunakan satu dimensi perilaku kepemimpinan tetapi secara keseluruhan diterapkan secara baik terhadap guru.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hamalik (2002) yang menyatakan bahwa kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah. Selanjutnya sejalan dengan pendapat Permadi (2008:24) yang menegaskan bahwa “mutu belajar mengajar yang terjadi di sekolah adalah ditentukan oleh sebagian besar mutu kepemimpinan Kepala Sekolah” dengan demikian seorang pemimpin bisa dikatakan ruh sebuah lembaga atau institusi.

Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cairudin (2015) yang melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru” pada guru SMK Se-Kabupaten Sumedang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh supervisi akademik. Pengaruh positif supervisi akademik yang dilakukan Kepala Sekolah tersebut akan meningkat, apabila Kepala Sekolah melaksanakan supervisi dengan optimal. Artinya pelaksanaan supervisi mulai dari tahapan proses perencanaan program supervisi sampai kepada tindak lanjut hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah, penting sekali untuk dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, begitu juga sebaliknya.

Walaupun supervisi akademik telah dilaksanakan oleh Kepala Sekolah, akan tetapi Kepala Sekolah belum optimal melaksanakan bimbingan, pembinaan, dan proses tindak lanjut hasil supervisi terhadap guru, misalnya memberikan bimbingan kepada guru SMAN di Kabupaten Kaur untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran, hal ini terjadi karena banyak sekolah di Kabupaten Kaur masih terbatas sarana dan prasarana teknologi informasi yang tersedia di sekolah.

Berkaitan dengan tugas guru yang lain, para guru SMAN di Kabupaten Kaur juga merasa belum memahami secara utuh dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran tiap mata pelajaran. Oleh karena itu, Kepala Sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik perlu memberikan bimbingan kepada guru terutama

berkaitan dengan aspek-aspek penilaian dalam tiap mata pelajaran untuk meningkatkan pemahaman guru dalam penilaian.

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel supervisi akademik dalam kategori setuju, artinya bahwa Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur melaksanakan semua supervisi yang ada secara baik terhadap para guru. Kepala Sekolah tidak hanya dominan menggunakan satu dimensi supervisi akademik tetapi secara keseluruhan dilaksanakan dengan baik.

Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dapat meningkatkan kinerja guru SMAN di Kabupaten Kaur terutama dalam hal melaksanakan proses pembelajaran dan penilaian hasil belajar tiap mata pelajaran. artinya bahwa supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Alfonso, *et.al.*, (2001:42), mengemukakan bahwa perilaku supervisi akademik secara langsung berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku guru. Ini berarti, melalui supervisi akademik, supervisor mempengaruhi perilaku mengajar guru sehingga perilakunya semakin baik dalam mengelola proses belajar mengajar.

Selain itu penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2009) yang meneliti “Pengaruh Supervisi

Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Kecamatan Kersana” berdasarkan hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja guru.

4. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. Karena apabila perilaku kepemimpinan dilakukan dengan baik, dengan cara memberdayakan dan melakukan komunikasi yang harmonis terhadap bawahannya, serta melaksanakan supervisi akademik secara optimal untuk membina, membimbing, dan memberi petunjuk kepada guru akan meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Dalam meningkatkan kinerja mengajar guru dapat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah. Dengan demikian, sebenarnya masih banyak variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di SMAN Kabupaten Kaur. Masih dibutuhkan pengkajian dan analisis lebih mendalam terhadap faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja mengajar guru seperti kondisi iklim kerja.

Kondisi faktual hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap perilaku kepemimpinan secara rata-rata dikategorikan setuju. Sedangkan tanggapan responden terhadap supervisi akademik Kepala Sekolah juga dikategorikan setuju. Hasil penelitian ini merupakan bahan masukan yang penting bagi Kepala Sekolah untuk ditindaklanjuti dengan melakukan evaluasi terhadap perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik yang telah dilakukan selama ini. Hal tersebut harus benar-benar dipahami dan disadari oleh Kepala Sekolah. Kondisi ini mengharuskan kepala sekolah untuk memperbaiki dan meningkatkan perilaku kepemimpinannya. Kepala Sekolah harus mengkaji kembali bagaimana tindakan-tindakannya selama ini yang terkait dengan perilaku kepemimpinan, seperti perencanaan, rapat, pengelolaan sekolah, transparansi keuangan, dan tindakan-tindakan manajerial lainnya. Dialog, musyawarah atau diskusi secara terbuka dengan guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya dapat dilakukan oleh Kepala Sekolah untuk mendapatkan informasi, umpan balik dan masukan terhadap perilaku kepemimpinannya yang dianggap baik perlu untuk ditingkatkan lagi.

Kepala Sekolah juga masih diharuskan untuk memperbaiki metode dan teknik supervisi yang dilakukannya. Perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut hasil supervisi perlu dievaluasi dan dikaji kembali keefektifannya. Responden masih mempunyai tanggapan dalam kategori setuju terhadap kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh Kepala

Sekolah. Kepala Sekolah perlu meningkatkan pengetahuan dan pemahamannya terhadap supervisi akademik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau secara rata-rata kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur dikategorikan setuju. Namun demikian masih ada beberapa guru yang kinerja mengajarnya kurang baik. Guru harus tetap meningkatkan kinerjanya, karena metode dan teknik mengajar harus dikembangkan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, informasi, dan teknologi pendidikan.

Kinerja mengajar guru yang baik dapat berimplikasi pada keberhasilan belajar siswa. Guru dengan kinerja mengajar baik adalah guru yang profesional, kompeten, dan mempunyai pengetahuan akademik serta menguasai metode dan teknik pembelajaran, sehingga siswapun akan mempunyai kemampuan dalam menyerap materi pembelajaran.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMAN Kabupaten Kaur, dan hasil analisis tentang pengaruh perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik oleh Kepala Sekolah terhadap kinerja mengajar guru di SMAN Kabupaten Kaur maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah, secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Sementara, semakin baik perilaku kepemimpinan dan supervisi akademik Kepala Sekolah maka akan semakin meningkat kinerja guru.
2. Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Hasil ini menunjukkan bahwa, penerapan perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi kinerja guru.
3. Supervisi akademik Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja mengajar guru SMAN di Kabupaten Kaur. Hal ini disebabkan, karena guru SMAN di Kabupaten Kaur dalam melaksanakan tugas sebagai guru mendapat pembinaan dari Kepala Sekolah dalam

penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan pelaksanaan penilaian hasil belajar.

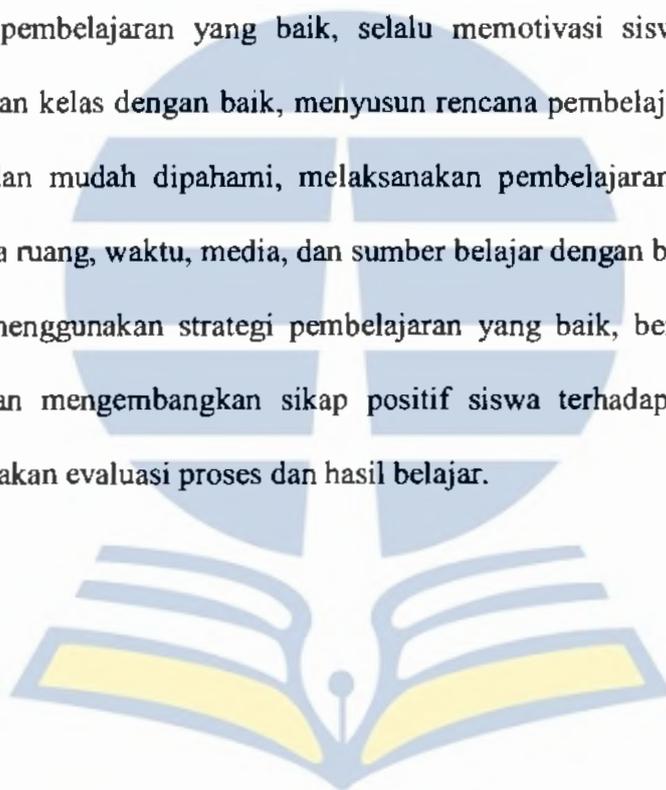
B. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka disarankan kepada Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur menerapkan perilaku kepemimpinan dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru, dengan cara memberikan bimbingan dan pembinaan tentang kinerja guru.
2. Supervisi akademik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru, maka supervisi akademik perlu dilaksanakan secara optimal, karena dengan supervisi yang optimal dapat meningkatkan kinerja guru.
3. Kepala Sekolah disarankan melaksanakan supervisi secara periodik untuk mengevaluasi kinerja mengajar guru mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil belajar.
4. Pemerintah daerah juga harus mengevaluasi kembali sistem perekrutan dan pengangkatan Kepala Sekolah SMA di Kabupaten Kaur. Guru yang diangkat menjadi Kepala Sekolah haruslah selektif, sehingga guru yang diangkat menjadi Kepala Sekolah adalah guru yang benar-benar memenuhi persyaratan dan mempunyai kompetensi sebagai Kepala Sekolah.
5. Untuk meningkatkan kinerja mengajar guru, Kepala Sekolah harus mengupayakan perbaikan terhadap perilaku kepemimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Beberapa dimensi perilaku kepemimpinan yang perlu

diupayakan untuk ditingkatkan kualitasnya adalah perencanaan, penentuan program sekolah, pengambilan keputusan, pengorganisasian sekolah, kepribadian, dan sikap Kepala Sekolah itu sendiri.

6. Guru hendaknya selalu meningkatkan profesionalismenya dengan selalu membuat perencanaan pembelajaran dengan baik, memilih dan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat, merancang skenario pembelajaran yang baik, selalu memotivasi siswa, merancang pengelolaan kelas dengan baik, menyusun rencana pembelajaran yang rapi, praktis, dan mudah dipahami, melaksanakan pembelajaran dengan baik, mengelola ruang, waktu, media, dan sumber belajar dengan baik, efektif dan efisien, menggunakan strategi pembelajaran yang baik, bersikap terbuka, luwes, dan mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar, serta melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Ahmadi, M. (2001). *Pembangunan Pendidikan Nasional*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Alfonso, R.J, Firth, G.R., dan Neville, R.F. (2001). *Instructional Supervision, a Behavior System*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Allen. (2010). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2004). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2011). *Tes Prestasi: Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Psikologi Intelligensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.M. (2007). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. United States: Thomson-Shore Inc.
- Baron, R.M. (2007). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: *Journal of Personality and Sosial Psychology*, Vol. 51. No. 6.

- Basuki, H. (2006). *Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Kemanusiaan dan Budaya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B.M. dan Riggio, R.E. (2000). *Transformational Leadership*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Creswell. (2011). *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Yogyakarta: DIVA Press.
- Danim, S. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivarrate dengan Program SPSS edisi Ke-23* Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- Gilberg, A. (2010). *Guru Positif-Motivatif (Buku Pintar Para Guru agar Bisa Menjadi Teladan yang Inspiratif dan Motivatif bagi Anak-Anak Didiknya*. Yogyakarta: Laksana, 2010.
- Glickman, C.D, Gordon, S.P. and Ross-Gordon, J.M. (2007). *Supervision and Instructional Leadership a Development Approach*. Seventh Edition. Boston: Pearson.
- Gulo, W. (2005). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Grasindo

Growth, G and Marnat, (2009). *Handbook of Psychological Assessment*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th Ed) Boston: Pearson.

Hamalik, O. (2002). *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Dirjen PTK Kemendiknas.

Husaini, U. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Kartono, K. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 162/U/2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah.

Lee. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosdakarya.

McDaniel, C & Gates, R. 2013. *Riset Pemasaran Kontemporer* (Sumiyarto dan Rambat Lupiyoadi, Penerjamah). Jakarta: Salemba Empat.

Makmun, A.S. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.

Malhotra, M.K. (2012). *Operations Management*, 10th Edition. USA: Pearson.

Mangkunegara, A.A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* Cetakan keenam. Bandung: Refika Aditama.

Nawawi, H. (2005). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Neagley. (2004). *Profesionalisasi Guru dan Penerapan KTSP*. Jakarta: Gaung Persada Press.

Moedjiarto. (2002). *Sekolah Unggul*. Jakarta: Graha Pustaka.

Moejiono, D. (2003). *Beyond Leadership: Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Mueller, J.D. (2009). *Mengukur Sikap Sosial. Pegangan untuk Peneliti dan Praktisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Munandar, M. (2001). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoodinasian Kerja Pengawasan Kerja* Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.

Mustofa (2013). *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Graha Pustaka.

Notoatmodjo, S. (2003). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nursalam. (2003). *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba medika.

Owens. (2001). *Guru di Indonesia, Pendidikan, Pelatihan dan Perjuangannya Sejak Zaman Kolonial Hingga Era Reformasi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Tenaga Kependidikan.

Permendiknas Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

Permendiknas Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses.

Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru.

Pidarta, M. (2005). *Perencanaan Pendidikan Parsipatori dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Pidarta, M. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pulungan, I. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Purwanto, M.N. (2016). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riduwan (2008). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rochman, N. (2009). *Konseling Kelompok, Konsep Dasar & Pendekatan*. Bandung: Rizki Press.
- Rosenthal, M.S. (2003). *The Gynecological Soucebook: When They Tell You Ist's Cancer*. USA: Mc-Graw Hill. Hal 272-279.
- Rosenzweig, J.E. (2004). *Organisasi dan Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Sanusi. (2010). *Landasan Pendidikan Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, P. (2010). *Ilmu Kebidanan*. Edisi 4. Jakarta: PT. Bina Pustaka.
- Satori, D. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. dan Bougie. R. (2010). Edisi 5, *Research Methode for Bussiness: a Skill Building Aproach*. New York, Jhon Wiley @ Sons.
- Sekaran, U. dan Bougie, R. (2013). *Research Methode for Bussiness: a Skill Building Aproach*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sergiovanni (2006). *Pengawasan Kegiatan Pembelajaran*. Jakarta: Agro Media.
- Siagian, S.P. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, S.P. (2002). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Singgih, S. (2000). *Latihan SPSS Statistik Parmetik*. Jakarta: Gramedia.

Sodiq, A. dan Abidin, Z. (2008). *Sukses Penggemukan Domba*. Jakarta: Agro Media.

Soekanto, S. (2001). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Soemantri, A. (2006). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Soetopo, H. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan.

Sudjana (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sudrajat. (2016). *Jitu dan Mudah Lulus Sertifikasi Guru*. Jogjakarta: Bening.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukmadinata, N.S. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja.

Sukardi (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sunarsih. (2001). *Metode Penelitian Pendidikan (Suatu Pengantar)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sunarto (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.

Supardi (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo.

Supriyono, R. (2000). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Surya, M. (2001). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: PPB IKIP.

Syah, M. (2009). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Thoha, M. (2006). *Perilaku Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Usman. (2005). *Kecenderungan Peranan Guru di Masa Depan*. Bandung: Pikiran Rakyat.

- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Walgito, B. (2003) *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Weka, F.Y. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional*. Yogyakarta: Kanisius.
- Wibowo, M. E. (2009). *Standardisasi, Sertifikasi, dan Lisensi Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wilis, D.R. (2007). *Teori-teori Belajar*. Jakarta: Erlangga.
- Winarno, S. (2009). *Pendidikan Nasional Strategi dan Tragedi*. Jakarta: Penerbit Buku Kompas
- Winardi, (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirjana, B.R. (2005). *Kepemimpinan: Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.
- Zahnd, M. (2006). *Perancangan Kota secara Terpadu*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Zainal, A. (2009). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Zikmund, G.W. (2010). *Business Research Methods*. South Western USA: Cengage Learning.



Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu

Jl. Sadang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225

Tlp: 0736-26294, Faksimile: 0736-346177

E-mail: Bengkulu@ut.ac.id

Bintuhan, 24 Januari 2017

Responden yang terhormat,

Saya, Yen Sapri, adalah mahasiswa dari Magister Manajemen Pendidikan Universitas Terbuka - UPBJJ Bengkulu yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir perkuliahan. Penelitian yang dilakukan adalah mengetahui tentang Kepemimpinan dan Supervision Kepala Sekolah serta Kinerja Guru SMAN di Kabupaten Kaur.

Untuk tujuan penelitian tersebut, maka Saya mengharapkan Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi daftar pernyataan terlampir secara lengkap dan tepat. Semua informasi yang diterima dan hasil kuesioner bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan secara individual. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik semata.

Oleh karena itu, Saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dan mengembalikannya pada waktu yang telah disepakati. Jika ada pertanyaan silahkan menghubungi Saya pada *e-mail*: yen.sapri6@gmail.com atau telepon: 085273301214.

Atas partisipasi dan kerja samanya Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Yen Sapri

NIM. 500771631

KUESIONER

A. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (√).

- 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)
- 2 = TS (Tidak Setuju)
- 3 = S (Setuju)
- 4 = SS (Sangat Setuju)
- 5 = SSS (Sangat Setuju Sekali)

B. DAFTAR PERNYATAAN

I. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah SMAN di Kabupaten Kaur. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu.

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	1	2	3	4	5	Sangat Setuju Sekali
1.	Kepala Sekolah mendengarkan pendapat Anda untuk menentukan sasaran sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kepala Sekolah bermusyawarah dengan Anda untuk menentukan sasaran sekolah dalam satu tahun ajaran	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada guru menyampaikan ide-ide dalam menentukan program sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Kepala Sekolah lamban berkoordinasi dengan guru dalam menyusun Perencanaan Sekolah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | | | | |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 5. | Kepala Sekolah dalam melakukan pekerjaan memberdayakan kemampuan Anda dan potensi sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Kepala Sekolah mendorong setiap guru untuk menyatakan kepentingan mereka | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Kepala Sekolah Saudara mengambil keputusan secara rasional dan beretika | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Kepala Sekolah melakukan proses pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah dan terbuka | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Kepala Sekolah tanpa kompromi dengan guru dalam pengambilan keputusan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Kepala Sekolah mengarahkan guru agar semua komponen yang ada di sekolah melaksanakan fungsi, tugas, peran dan tanggung jawabnya | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Kepala Sekolah membagi tugas kepada guru sesuai dengan kompetensinya | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Kepala Sekolah menunjukkan tradisi berakhlak mulia dan dapat diteladani | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Kepala Sekolah menunjukkan integritas sebagai pemimpin | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Kepala Sekolah memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan diri sebagai Kepala Sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Kepala Sekolah bersikap terbuka dengan Anda dalam melaksanakan tugas dan fungsinya | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Kepala Sekolah dapat mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. | Kepala Sekolah mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan keinginan Saudara | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | | |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18. | Kepala Sekolah memberdayakan sumber daya yang dimiliki sekolah secara optimal | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | Kepala Sekolah Saudara memotivasi guru melalui lingkungan kerja yang kondusif, aman dan menyenangkan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Kepala Sekolah telah bertindak jujur, penuh pengertian dan kasih sayang kepada Saya selaku guru | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Kepala Sekolah mengarahkan guru dalam mengelola pengembangan kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Kepala Sekolah mengelola keuangan sekolah secara transparan, efisien, dan akuntabel | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | Kepala Sekolah mengarahkan guru memanfaatkan teknologi informasi untuk pengembangan pembelajaran sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Kepala Sekolah melakukan pengawasan pelaksanaan program kegiatan sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. | Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Kepala sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Kepala Sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Kepala Sekolah berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

29. Kepala Sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap kelompok lain
1 2 3 4 5

II. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang **Supervisi Kepala Sekolah SMAN** di Kabupaten Kaur. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu.

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju			Sangat Setuju Sekali	
1.	Kepala Sekolah menginformasikan kepada guru tentang program supervisi akademik	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
2.	Kepala Sekolah berkoordinasi dengan guru untuk melaksanakan supervisi akademik	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
3.	Kepala Sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik yang telah dilakukan kepada Anda	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
4.	Kepala Sekolah menguasai prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
5.	Kepala Sekolah melaksanakan program pengawasan kepada Anda berdasarkan program pendidikan sekolah	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
6.	Kepala Sekolah menyusun instrumen kerja berkoordinasi dengan guru untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
7.	Kepala Sekolah menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya terhadap guru untuk	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5

perbaiki program pengawasan
berikutnya

- | | | | | | | |
|-----|---|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 8. | Kepala Sekolah melakukan pembinaan terhadap guru dalam pengelolaan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |
| 9. | Kepala sekolah berkoordinasi dengan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |
| 10. | Kepala Sekolah mendorong guru dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dalam melaksanakan tugas pokoknya | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |
| 11. | Kepala Sekolah mendorong guru dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |
| 12. | Kepala Sekolah memantau guru dalam pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu guru dalam mempersiapkan akreditasi sekolah | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |
| 13. | Kepala Sekolah memahami karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran yang dilakukan oleh guru dalam rumpun mata pelajaran yang relevan | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |
| 14. | Kepala Sekolah memahami teknologi, perkembangan proses pembelajaran tiap mata pelajaran yang dilakukan oleh guru | <input type="checkbox"/>
1 | <input type="checkbox"/>
2 | <input type="checkbox"/>
3 | <input type="checkbox"/>
4 | <input type="checkbox"/>
5 |

dalam rumpun mata pelajaran yang relevan

- | | | | | | | |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 15. | Kepala Sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan berlandaskan prinsip-prinsip pengembangan KTSP | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Kepala Sekolah membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. | Kepala Sekolah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Kepala Sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | Kepala Sekolah membimbing guru dalam menggunakan media pendidikan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Kepala Sekolah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Kepala Sekolah melibatkan guru dalam menyusun kriteria keberhasilan pembelajaran tiap mata pelajaran | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

22. Kepala Sekolah membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran tiap mata pelajaran
1 2 3 4 5
22. Kepala Sekolah memantau guru dalam pelaksanaan pembelajaran dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu pembelajaran
1 2 3 4 5
23. Kepala Sekolah membina guru dalam memanfaatkan hasil penilaian hasil pembelajaran
1 2 3 4 5

III. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang Kinerja Guru SMAN di Kabupaten Kaur. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju				Sangat Setuju Sekali
1.	Silabus mata pelajaran kembangkan sendiri oleh guru	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
2.	Silabus yang disusun guru disupervisi oleh dinas pendidikan provinsi	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
3.	Guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, Saudara mengkaji KD	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
4.	Guru menyusun perangkat pembelajaran, mengidentifikasi materi pembelajaran	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
5.	Guru mengembangkan indikator pencapaian materi pembelajaran	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
6.	Guru menyusun perangkat pembelajaran menentukan jenis penilaian	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
7.	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5

8.	Guru menentukan sumber belajar	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
9.	Guru mengembangkan RPP	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
10.	Pengembangan RPP mengacu pada silabus	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
11.	RPP disusun untuk setiap KD	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
12.	Satu RPP untuk satu pertemuan atau lebih	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
13.	Jumlah peserta didik setiap kelas maksimal 32 orang	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
14.	Beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka per minggu	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
15.	Buku teks pelajaran dipilih dari buku-buku yang telah ditetapkan Mendiknas melalui rapat guru	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
16.	Rasio buku teks pelajaran per peserta didik 1 buku setiap mata pelajaran	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
17.	Pembelajaran dilakukan secara interaktif, antara guru dan peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
18.	Guru mendorong peserta didik untuk mengembangkan kreativitas	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
19.	Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
20.	Pelaksanaan pembelajaran menggunakan media yang bervariasi	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
21.	Pelaksanaan pembelajaran menerapkan teknologi informasi dan komunikasi	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5
22.	Guru mengukur sendiri indikator pencapaian kompetensi	<input type="checkbox"/>				
		1	2	3	4	5

- | | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 23. | Penilaian pembelajaran dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Penilaian pembelajaran menggunakan kombinasi tes dan nontes (pengamatan perilaku siswa) | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. | Penilaian pembelajaran melalui ulangan harian | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. | Penilaian pembelajaran melalui ulangan tengah semester | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. | Penilaian pembelajaran melalui ulangan akhir semester | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. | Penilaian pembelajaran melalui ulangan kenaikan kelas | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. | Penilaian pembelajaran melalui ujian sekolah | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. | Soal ulangan memenuhi kaidah substansi, konstruksi, dan bahasa | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. | Penilaian mengacu pada standar penilaian dan penilaian kelompok mata pelajaran | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. | Hasil penilaian dikembalikan kepada peserta didik disertai umpan balik (<i>feedback</i>) yang mendidik | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. | Guru melakukan analisis daya serap berdasarkan kriteria | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. | Peserta didik yang belum tuntas ulangan harian mengikuti program remedial | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. | Peserta didik yang tuntas ulangan harian diberi program pengayaan | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. | Hasil penilaian dimanfaatkan untuk memperbaiki proses pembelajaran dan bahan penyusunan laporan kemajuan belajar peserta didik | <input type="checkbox"/> |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 37. Pembelajaran ulang dengan media dan metode yang berbeda | <input type="checkbox"/> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. Remedial dilakukan dengan belajar mandiri | <input type="checkbox"/> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. Remedial dilakukan dengan belajar kelompok | <input type="checkbox"/> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. Remedial diakhiri dengan penilaian | <input type="checkbox"/> |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

C. PROFIL DEMOGRAFI

Bagian ini menanyakan tentang profil demografi Bapak/Ibu. Silahkan menjawab dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi sekarang dan sebutkan jika diminta. Hanya ada satu pilihan jawaban yang paling tepat. Semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian semata dan hasilnya disajikan secara kelompok bukan secara individu.

1. Jenis pekerjaan :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : ≤ 25 tahun 26-35 tahun
 36-40 tahun 41- 45 tahun
 > 45 tahun lainnya..... (sebutkan)
4. Pendidikan terakhir : SMA D3 S1/S2
Lainnya..... (sebutkan)
5. Lama bekerja sebagai Guru PNS : (tahun)..... (bulan)
6. Sebelum bekerja sebagai guru di sekolah ini, Bapak/Ibu pernah bekerja dimana: (Sebutkan).

Silahkan Bapak/Ibu memberikan saran/pendapat terkait tentang Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMAN di Kabupaten Kaur.

.....
.....
.....
.....
.....

*Terima Kasih atas Partisipasi
Bapak/Ibu 😊*



TABULASI DATA HASIL PENELITIAN
SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77
1	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	67																																																						
2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	65																																																						
3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	67																																																						
4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	66																																																						
5	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	65																																																						
6	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	65																																																						
7	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	68																																																						
8	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	2	4	3	4	69																																																						
9	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
10	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	67																																																						
11	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	65																																																						
12	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	68																																																						
13	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	66																																																						
14	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						
15	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	65																																																						
16	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
17	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	65																																																						
18	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	68																																																						
19	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	65																																																						
20	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	66																																																						
21	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	64																																																						
22	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	65																																																						
23	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	65																																																						
24	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	66																																																						
25	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						
26	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	65																																																						
27	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						
28	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
29	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	64																																																						
30	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	65																																																						
31	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	66																																																						
32	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	66																																																						
33	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
34	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	64																																																						
35	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	66																																																						
36	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	65																																																						
37	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	66																																																						
38	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	68																																																						
39	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	66																																																						
40	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	64																																																						
41	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	64																																																						
42	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	64																																																						
43	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
44	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	64																																																						
45	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	65																																																						
46	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	64																																																						
47	3	4	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	65																																																						
48	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
49	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	66																																																						
50	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	64																																																						
51	3	4	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	66																																																						
52	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	65																																																						
53	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	64																																																						
54	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	65																																																						
55	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	64																																																						
56	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	65																																																						
57	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	64																																																						
58	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	66																																																						
59	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	65																																																						
60	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	64																																																						
61	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						
62	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						
63	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	65																																																						
64	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	66																																																						
65	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	66																																																						
66	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						
67	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	65																																																						
68	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	66																																																						
69	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
70	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	64																																																						
71	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	3	68																																																						
72	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	65																																																						
73	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	67																																																						
74	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	64																																																						
75	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	65																																																						
76	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	68																																																						
77	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	65																																																						

78	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	66		
79	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	66	
80	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	65	
81	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	3	65		
82	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	65	
83	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	64	
84	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	66
85	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	66	
86	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	67	
87	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	68		
88	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	67		
89	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	65		
90	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	66		
91	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	66	
92	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	63	
93	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	65		
94	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	68		
95	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	65		
96	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	65	
97	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	65	
98	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	66		
99	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	4	68	
100	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	65
101	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	3	68		
102	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	64		
103	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	65		
104	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	65		
105	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	65		
106	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	65		
107	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	2	4	68		
108	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	66		
109	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	64		
110	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	66		
111	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	66		
112	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	66		
113	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	66		
114	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	64		
115	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	64		
116	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	66		
117	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	65	
118	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	65		
119	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	64		
120	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	64		
121	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	65		
122	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	64		
123	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	65		
124	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	64		
125	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	65		
126	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	67		
127	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	4	2	65		
128	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	65		
129	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	66		
130	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	66		
131	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	65	
132	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	64		
133	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	67		
134	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	65		
135	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	65		
136	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	67		
137	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	65		
138	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	68		
139	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	64		
140	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	67		
141	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	67		
142	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	65		
143	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	66		
144	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	64		
145	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	65		
146	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	3	65		
147	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	65		
148	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	66		
149	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	64		
150	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	65		
151	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	64		
152	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	4	64		
153	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	64		
154	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	64		
155	3	4	3	3	4	2	2	3	2</																	

Lampiran 3: Pilot Study Analisis Validitas dan Realibilitas

Factor Analysis: Perilaku Kepemimpinan

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,574	29,566	29,566	8,574	29,566	29,566	7,311	25,210	25,210
2	7,311	25,211	54,777	7,311	25,211	54,777	6,105	21,051	46,261
3	5,844	20,152	74,929	5,844	20,152	74,929	5,554	19,152	65,413
4	3,310	11,414	86,343	3,310	11,414	86,343	5,115	17,639	83,052
5	2,789	9,619	95,962	2,789	9,619	95,962	3,002	10,350	93,402
6	,668	2,302	98,265	,668	2,302	98,265	,937	3,232	96,635
7	,397	1,371	99,635	,397	1,371	99,635	,862	2,972	99,607
8	,106	,365	100,000	,106	,365	100,000	,114	,393	100,000

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
PK Perc 11	,896	,103	,362	-,204	,032	-,066	,088	,014
PK Perc 12	,607	,557	,375	-,225	,077	-,019	-,028	,054
PK Perc 13	,537	,523	-,225	-,591	,120	-,139	,048	,038
PK Perc 14	,790	-,146	,391	,424	-,070	,117	-,057	-,008
PK Pentu 21	,206	,782	-,487	,260	,141	-,018	,143	,006
PK Pentu 22	-,206	-,782	,487	-,260	-,141	,018	-,143	-,006
PK Pengkep 31	,121	,145	,851	,464	,131	,036	,086	-,005
PK Pengkep 32	,413	-,736	,453	-,206	-,188	-,014	-,051	-,045
PK Pengkep 33	,167	,499	,765	,294	,174	,023	,132	,060
PK Pengor 41	,165	,600	-,021	,738	-,230	-,107	,012	,060
PK Pengor 42	-,057	-,062	,173	-,888	,377	-,148	-,099	,000
PK Kepri 51	,025	,069	,014	-,044	,994	-,059	,044	-,003
PK Kepri 52	-,032	-,103	-,362	,204	-,896	,066	-,088	-,014

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
PK Kepri 53	,077	-,657	-,375	,225	,607	,019	,028	-,054
PK Kepri 54	-,082	-,084	,059	,347	,954	,085	,020	,005
PK Kepri 55	,249	,173	-,171	,080	,924	-,016	,119	,067
PK Pengsek 61	-,127	,006	,360	-,730	-,047	,564	-,022	,011
PK Pengsek 62	-,868	,393	,056	-,050	,288	,593	-,054	,027
PK Pengsek 63	-,058	-,302	-,453	-,118	-,004	,826	,050	-,027
PK Pengsek 64	-,108	-,112	,003	-,133	,140	,968	-,033	,005
PK Pengsek 65	-,144	,510	-,333	,164	,024	,910	,091	,061
PK Pengsek 66	,317	-,519	-,067	-,759	-,155	,517	-,107	-,033
PK Pengsek 67	-,646	-,077	,337	,326	,059	,594	-,019	-,009
PK Pengsek 68	,107	,113	-,062	,365	-,263	,465	,066	-,004
PK Kewira 71	-,099	-,062	,206	-,094	-,223	,029	-,894	,293
PK Kewira 72	,075	,104	-,182	,132	,111	,131	,950	-,002
PK Sos 81	-,025	-,069	-,014	,044	-,003	,059	-,044	-,994
PK Sos 82	-,170	-,055	,024	,404	-,136	,001	-,059	,885
PK Sos 83	,350	,297	-,106	,274	,107	-,071	,003	,829

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 10 iterations.

Factor Analysis Supervisi Akademik

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
	1	5,608	24,384	24,384	5,608	24,384	24,384	5,436	23,634
2	4,840	21,044	45,428	4,840	21,044	45,428	5,013	21,794	45,428

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
SKS Manaj 11	,200	,600
SKS Manaj 12	,572	-,181
SKS Manaj 13	,103	-,909
SKS Manaj 14	-,898	-,256
SKS Manaj 15	-,618	,269
SKS Manaj 16	,447	,346
SKS Manaj 17	,206	-,288
SKS Manaj 18	-,083	,823
SKS Manaj 19	,561	,146
SKS Manaj 10	,483	-,709
SKS Manaj 11	-,728	-,237
SKS SuperAk 21	-,631	,198
SKS SuperAk 22	,528	,283
SKS SuperAk 23	,552	,577
SKS SuperAk 24	,157	-,711
SKS SuperAk 25	-,485	,202
SKS SuperAk 26	-,033	,629
SKS SuperAk 27	,680	-,327
SKS SuperAk 28	,126	-,027
SKS SuperAk 29	-,893	,161
SKS SuperAk 210	,074	,367
SKS SuperAk 211	-,047	-,637
SKS SuperAk 212	-,129	,359

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 3 iterations.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K Perpropem PS 11	,518	-,429	-,348
K Perpropem PS 12	,315	-,026	,058
K Perpropem PS 13	,681	,479	,347
K Perpropem PS 14	,818	,101	,050
K Perpropem PS 15	,404	,142	-,086
K Perpropem PS 16	,491	,144	-,200
K Perpropem PS 17	,420	,068	-,347
K Perpropem PS 18	,720	,186	,236
K Perpropem PRPP 21	,315	,668	-,096
K Perpropem PRPP 22	,279	,356	-,240
K Perpropem PRPP 23	,306	,545	,024
K Perpropem PRPP 24	,159	,588	,194
K Plakpropem SSNP 31	-,037	,065	,514
K Plakpropem SSNP 32	-,391	,622	-,466
K Plakpropem SSNP 33	,215	,619	-,103
K Plakpropem SSNP 34	-,045	,760	,268
K Plakpropem SSNP 41	-,014	,672	,120
K Plakpropem SSNP 42	-,425	,758	,069
K Plakpropem SSNP 43	,033	,531	-,253
K Plakpropem PMTIK 51	,330	,667	-,107
K Plakpropem PMTIK 52	,256	,697	,135
K Penlihasbel KST 11	-,267	-,191	,730
K Penlihasbel KST 12	-,253	,529	,722
K Penlihasbel PP21	-,095	,036	,470
K Penlihasbel PP 22	-,543	,082	,676
K Penlihasbel PP 23	-,027	,556	,722
K Penlihasbel PP 24	,281	,321	,458
K Penlihasbel PP 25	,262	-,341	,537
K Penlihasbel PP 26	,648	-,193	,890
K Penlihasbel ESNP 31	,217	-,448	,667

	Component		
	1	2	3
K Penlihasbel ESNP 32	,015	-,495	,817
K Penlihasbel ESNP 33	,019	,276	,624
K Penlihasbel ESNP 34	-,328	-,356	,529
K Penlihasbel PR 41	-,237	,013	,629
K Penlihasbel PR 42	-,041	,066	,452
K Penlihasbel PR 43	,324	,261	,715
K Penlihasbel PR 44	-,045	-,493	,720
K Penlihasbel PR 45	-,013	-,005	,321
K Penlihasbel PR 46	-,078	-,061	,343
K Penlihasbel PR 47	,185	,545	,648

Reliability

Scale: PK Perencanaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,598	4

Reliability

Scale: PK Penentuan tujuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,580	2

Reliability

Scale: PK Pengambilan keputusan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.565	3

Reliability

Scale: PK Pengorganisasian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,560	2

Reliability

Scale: PK Kepribadian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.658	5

Reliability

Scale: PK Pengelolaan Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.697	8

Reliability**Scale: PK Kewirausahaan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha^a	N of Items
652	2

Reliability**Scale: PK Sosial****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha^a	N of Items
505	3

Reliability**Scale: Supervisi Manajerial****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha^a	N of Items
812	11

Reliability**Scale: Supervisi Akademik****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha^a	N of Items
574	12

Reliability**Scale: Kinerja Guru****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	40



Lampiran 4: Output SPSS Analisis Faktor Uji Validitas

Factor Analysis: Perilaku Kepemimpinan

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,705
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5471,032
	df	259
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,879	27,171	27,171	7,879	27,171	27,171	6,852	23,627	23,627
2	6,796	23,436	50,606	6,796	23,436	50,606	6,342	21,870	45,496
3	5,332	18,385	68,991	5,332	18,385	68,991	4,430	15,275	60,772
4	2,935	10,119	79,111	2,935	10,119	79,111	4,378	15,095	75,867
5	2,087	7,196	86,306	2,087	7,196	86,306	1,658	5,717	81,584
6	1,135	3,913	90,220	1,135	3,913	90,220	1,629	5,617	87,201
7	,710	2,447	92,667	,710	2,447	92,667	1,160	4,002	91,203
8	,609	2,100	94,767	,609	2,100	94,767	1,034	3,564	94,767
9	,478	1,647	96,414						
10	,357	1,231	97,645						
11	,183	,630	98,275						
12	,139	,481	98,755						
13	,095	,329	99,084						
14	,082	,282	99,366						
15	,079	,271	99,637						
16	,050	,173	99,810						
17	,027	,091	99,902						
18	,016	,056	99,957						
19	,009	,031	99,988						
20	,003	,012	100,000						
21	2,540E-15	8,759E-15	100,000						

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
22	1,661E-15	5,728E-15	100,000						
23	1,333E-15	4,598E-15	100,000						
24	1,033E-15	3,563E-15	100,000						
25	-2,066E-16	-7,125E-16	100,000						
26	-1,109E-15	-3,824E-15	100,000						
27	-2,141E-15	-7,384E-15	100,000						
28	-2,559E-15	-8,824E-15	100,000						
29	-3,541E-15	-1,221E-14	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
PK Perc 11	,873	,156	,175	,327	,021	,004	-,014	,048
PK Perc 12	,542	,362	,195	,375	,029	,014	-,087	-,045
PK Perc 13	,580	,389	,458	-,265	,040	-,065	-,075	-,133
PK Perc 14	,601	-,191	-,230	,389	-,018	,084	-,015	,134
PK Pentu 21	,017	,295	-,279	,380	,281	-,112	,091	,080
PK Pentu 22	-,156	-,231	,367	,425	-,204	,004	-,071	,063
PK Pengkep 31	,112	,740	-,547	-,348	,088	,008	,174	,107
PK Pengkep 32	,377	,740	,287	,440	-,051	,119	-,012	-,023
PK Pengkep 33	,173	,819	-,298	,422	,034	-,073	,062	,045
PK Pengor 41	,239	,089	,464	-,091	-,115	,140	-,146	-,115
PK Pengor 42	,011	-,078	,891	,126	,114	-,189	,018	-,051
PK Kepri 51	-,013	-,019	,065	-,014	,935	-,200	-,088	-,160
PK Kepri 52	-,053	-,130	-,103	-,267	,316	,266	,073	,006
PK Kepri 53	,342	-,235	-,248	-,265	,467	,085	,058	,060
PK Kepri 54	-,121	-,047	-,184	,219	,712	,054	,141	,111
PK Kepri 55	,295	,481	-,181	-,190	,809	,061	,049	-,058
PK Pengsek 61	,554	,052	,476	,313	,031	,775	-,245	-,031
PK Pengsek 62	-,363	,383	,086	-,025	,232	,745	-,050	,009
PK Pengsek 63	,620	-,319	,067	-,372	,151	,843	,050	-,084

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
PK Pengsek 64	-,107	-,152	,261	,581	,249	,734	-,008	,001
PK Pengsek 65	-,060	,267	-,210	-,288	,158	,892	,100	-,033
PK Pengsek 66	,277	-,534	,307	-,008	,053	,763	-,159	-,063
PK Pengsek 67	-,695	-,146	-,250	,311	,427	,707	-,087	,159
PK Pengsek 68	,062	,136	-,446	-,590	,260	,683	,059	,026
PK Kewira 71	-,198	-,869	,148	,199	,010	,129	,519	,092
PK Kewira 72	,080	,092	-,850	-,061	,089	,010	,870	,263
PK Sos 81	-,053	-,026	,006	,132	-,337	,420	,035	,473
PK Sos 82	-,114	-,191	-,302	,044	-,178	,050	,147	,880
PK Sos 83	,065	,031	-,290	,038	-,101	,048	,632	,825

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 9 iterations.

Factor Analysis: Supervisi Akademik

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,765
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	5698,131
	df	253
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,289	22,994	22,994	5,289	22,994	22,994	5,128	22,295	22,295
2	4,437	19,293	42,287	4,437	19,293	42,287	4,598	19,992	42,287
3	4,209	18,301	60,588						
4	3,836	16,679	77,267						
5	2,104	9,149	86,416						

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
6	1,002	4,356	90,773						
7	,601	2,612	93,384						
8	,365	1,588	94,972						
9	,236	1,028	95,999						
10	,175	,760	96,760						
11	,146	,634	97,393						
12	,118	,515	97,908						
13	,115	,501	98,410						
14	,072	,312	98,722						
15	,051	,221	98,943						
16	,049	,212	99,155						
17	,044	,191	99,346						
18	,041	,179	99,525						
19	,034	,149	99,674						
20	,031	,135	99,809						
21	,025	,108	99,917						
22	,013	,056	99,973						
23	,006	,027	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
SKS Manaj 11	,522	,485
SKS Manaj 12	,597	-,061
SKS Manaj 13	,453	-,203
SKS Manaj 14	,975	-,042
SKS Manaj 15	,388	,214
SKS Manaj 16	,427	,058
SKS Manaj 17	,439	-,178
SKS Manaj 18	,652	,184
SKS Manaj 19	,755	,740

	Component	
	1	2
SKS Manaj 10	,662	-,503
SKS Manaj 11	,825	-,233
SKS SuperAk 21	,371	,601
SKS SuperAk 22	-,371	,449
SKS SuperAk 23	-,402	,643
SKS SuperAk 24	-,106	,571
SKS SuperAk 25	,571	,606
SKS SuperAk 26	-,163	,750
SKS SuperAk 27	-,668	,862
SKS SuperAk 28	,115	,386
SKS SuperAk 29	,218	,416
SKS SuperAk 210	-,225	,412
SKS SuperAk 211	,229	,346
SKS SuperAk 212	-,081	,487

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Factor Analysis: Kinerja

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,745
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6077,100
	df	780
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9,465	23,662	23,662	9,465	23,662	23,662	8,365	20,912	20,912
2	6,781	16,952	40,614	6,781	16,952	40,614	7,837	19,592	40,504
3	4,278	10,694	51,309	4,278	10,694	51,309	4,322	10,804	51,309
4	3,304	8,259	59,567						
5	2,103	5,258	64,825						
6	1,515	3,788	68,613						
7	1,390	3,476	72,089						
8	1,156	2,889	74,978						
9	1,110	2,776	77,754						
10	,935	2,338	80,092						
11	,862	2,155	82,247						
12	,767	1,917	84,163						
13	,678	1,694	85,857						
14	,596	1,489	87,347						
15	,498	1,244	88,591						
16	,475	1,186	89,777						
17	,410	1,025	90,802						
18	,376	,940	91,742						
19	,352	,879	92,621						
20	,345	,863	93,484						
21	,297	,742	94,225						
22	,270	,675	94,901						
23	,238	,594	95,495						
24	,224	,560	96,055						
25	,201	,504	96,559						
26	,164	,409	96,968						
27	,158	,395	97,363						
28	,154	,384	97,747						
29	,131	,328	98,076						
30	,120	,300	98,376						
31	,112	,281	98,657						
32	,097	,242	98,899						
33	,087	,218	99,117						
34	,078	,195	99,312						
35	,072	,179	99,491						

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
36	,056	,141	99,632						
37	,051	,127	99,759						
38	,043	,107	99,866						
39	,034	,084	99,950						
40	,020	,050	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
K Perpropem PS 11	,518	-,429	-,348
K Perpropem PS 12	,315	-,026	,058
K Perpropem PS 13	,681	,479	,347
K Perpropem PS 14	,818	,101	,050
K Perpropem PS 15	,404	,142	-,086
K Perpropem PS 16	,491	,144	-,200
K Perpropem PS 17	,420	,068	-,347
K Perpropem PS 18	,720	,186	,236
K Perpropem PRPP 21	,315	,668	-,096
K Perpropem PRPP 22	,279	,356	-,240
K Perpropem PRPP 23	,306	,545	,024
K Perpropem PRPP 24	,159	,588	,194
K Plakpropem SSNP 31	-,037	,065	,514
K Plakpropem SSNP 32	-,391	,622	-,466
K Plakpropem SSNP 33	,215	,619	-,103
K Plakpropem SSNP 34	-,045	,760	,268
K Plakpropem SSNP 41	-,014	,672	,120
K Plakpropem SSNP 42	-,425	,758	,069
K Plakpropem SSNP 43	,033	,531	-,253
K Plakpropem PMTIK 51	,330	,667	-,107

	Component		
	1	2	3
K Plakpropem PMTIK 52	,256	,697	,135
K Penlihasbel KST 11	-,267	-,191	,730
K Penlihasbel KST 12	-,253	,529	,722
K Penlihasbel PP21	-,095	,036	,470
K Penlihasbel PP 22	-,543	,082	,676
K Penlihasbel PP 23	-,027	,556	,722
K Penlihasbel PP 24	,281	,321	,458
K Penlihasbel PP 25	,262	-,341	,537
K Penlihasbel PP 26	,648	-,193	,890
K Penlihasbel ESNP 31	,217	-,448	,667
K Penlihasbel ESNP 32	,015	-,495	,817
K Penlihasbel ESNP 33	,019	,276	,624
K Penlihasbel ESNP 34	-,328	-,356	,529
K Penlihasbel PR 41	-,237	,013	,629
K Penlihasbel PR 42	-,041	,066	,452
K Penlihasbel PR 43	,324	,261	,715
K Penlihasbel PR 44	-,045	-,493	,720
K Penlihasbel PR 45	-,013	-,005	-,321
K Penlihasbel PR 46	-,078	-,061	,343
K Penlihasbel PR 47	,185	,545	,648

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Lampiran 5: Output SPSS Analisis Uji Realibilitas

Reliability

Scale: PK Perencanaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	4

Reliability

Scale: PK Penentuan Tujuan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	2

Reliability

Scale: PK Pengambilan Keputusan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,744	3

Reliability

Scale: PK Pengorganisasian

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	2

Reliability**Scale: PK Kepribadian****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,593	5

Reliability**Scale: PK Pengelolaan Sekolah****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	8

Reliability**Scale: PK Kewirausahaan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	2

Reliability**Scale: PK Sosial****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,638	3

Reliability**Scale: Supervisi Manajerial****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	11

Reliability**Scale: Supervisi Akademik****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,624	12

Reliability**Scale: Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	40

Lampiran 6: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden

1. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Perilaku Kepemimpinan

No	Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
I.	Perencanaan									
1	Kepala Sekolah menentukan sasaran sekolah	0	0	25	128	2	155	597	3,85	Sangat Setuju
2	Kepala Sekolah mengkoordinasikan sumber daya yang dimiliki sekolah	0	0	38	113	4	155	586	3,78	Sangat Setuju
3	Kepala sekolah meminta partisipasi para guru dalam menentukan program sekolah	0	0	42	38	75	155	653	4,21	Sangat Setuju Sekali
4	Kepala Sekolah sendiri yang menyusun Perencanaan Sekolah	0	0	112	42	1	155	509	3,28	Setuju
Rata-rata							2345	3,78	Sangat Setuju	
2.	Penentuan Tujuan									
1	Kepala Sekolah bekerja berdasarkan program yang sesuai dengan arah pendidikan nasional dengan memperhatikan kemampuan dan potensi sekolah	0	1	61	91	2	155	559	3,61	Sangat Setuju

No	Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
2	Kepala Sekolah memberikan kesempatan kepada para guru untuk menyatakan kepentingan mereka	0	0	95	60	0	155	525	3,39	Setuju
Rata-rata								1084	3,50	Sangat Setuju
3.	Pengambilan Keputusan									
1	Kepala Sekolah mengambil keputusan secara rasional	0	0	38	117	0	155	582	3,75	Sangat Setuju
2	Kepala Sekolah melakukan proses pengambilan keputusan yang dilakukan secara terbuka	0	0	78	77	0	155	542	3,50	Sangat Setuju
3	Kepala Sekolah menggunakan kekuatannya sebagai kepala sekolah dalam pengambilan keputusan	0	0	83	72	0	155	537	3,46	Sangat Setuju
Rata-rata								1661	3,57	Sangat Setuju
4.	Pengorganisasian									
1	Kepala Sekolah mengarahkan agar semua komponen yang ada di sekolah melaksanakan fungsi, tugas, peran dan tanggung jawabnya	0	1	81	73	0	155	537	3,46	Sangat Setuju
2	Kepala Sekolah membagi tugas kepada para guru sesuai dengan kompetensinya	0	1	129	25	0	155	489	3,15	Setuju
Rata-rata								1026	3,31	

No	Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
5.	Kepribadian									
1	Kepala Sekolah mengembangkan tradisi berakhlak mulia dan dapat diteladani	0	0	148	7	0	155	472	3,05	Setuju
2	Kepala Sekolah memiliki integritas sebagai pemimpin	0	0	128	27	0	155	492	3,17	Setuju
3	Kepala Sekolah memiliki bakat untuk mengembangkan diri sebagai Kepala Sekolah	0	0	116	39	0	155	504	3,25	Setuju
4	Kepala Sekolah bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	0	1	136	18	0	155	482	3,11	Setuju
5	Kepala Sekolah dapat mengendalikan diri menghadapi masalah dalam tugas	0	0	103	52	0	155	517	3,34	Setuju
Rata-rata								2467	3,18	Setuju
6.	Pengelolaan Sekolah									
1	Kepala Sekolah mengembangkan organisasi sekolah sesuai kebutuhan	0	24	110	21	0	155	462	2,98	Setuju
2	Kepala Sekolah mendayagunakan sumber daya sekolah (guru, staf, peserta didik, sarpras, SIM) secara optimal	0	37	90	28	0	155	456	2,94	Setuju

No	Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
3	Kepala Sekolah menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran	0	40	74	41	0	155	466	3,01	Setuju
4	Kepala Sekolah mengelola hubungan sekolah dan masyarakat	0	110	25	19	1	155	376	2,43	Tidak Setuju
5	Kepala Sekolah mengelola pengembangan kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional	0	110	25	19	1	155	449	2,89	Setuju
6	Kepala Sekolah mengelola keuangan sekolah secara transparan, efisien, dan akuntabel	0	93	39	23	0	155	395	2,55	Tidak Setuju
7	Kepala Sekolah memanfaatkan teknologi informasi untuk pengembangan pembelajaran sekolah	0	110	41	3	1	155	360	2,32	Tidak Setuju
8	Kepala Sekolah melakukan pengawasan pelaksanaan program kegiatan sekolah	0	39	111	5	0	155	431	2,78	Setuju
Rata-rata							3395	2,74	Setuju	
7.	Kewirausahaan									
1	Kepala Sekolah bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah	0	58	94	3	0	155	410	2,65	Setuju

No	Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
2	Kepala Sekolah memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik	0	22	132	1	0	155	444	2,86	Setuju
Rata-rata								854	2,76	Setuju
8.	Sosial									
1	Kepala Sekolah bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah	0	3	150	2	0	155	464	2,99	Setuju
2	Kepala Sekolah berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan	0	6	60	89	0	155	548	3,54	Sangat Setuju
3	Kepala Sekolah memiliki kepekaan sosial terhadap kelompok lain	0	3	49	100	0	155	568	3,66	Sangat Setuju
Rata-rata								1580	3,40	Setuju
Rata-rata Variabel Perilaku Kepemimpinan								14412	3,21	Setuju

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017

2. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Supervisi Akademik

No	Pernyataan Variabel Supervisi Akademik (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
1.	Manajerial									
1	Kepala Sekolah membuat program supervisi akademik	0	21	134	0	0	155	444	2,86	Setuju
2	Kepala Sekolah melaksanakan supervisi akademik	0	53	1	101	0	155	513	3,31	Setuju
3	Kepala Sekolah menindaklanjuti hasil supervisi akademik	0	62	93	0	0	155	403	2,60	Tidak Setuju
4	Kepala Sekolah menguasai prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah	0	59	96	0	0	155	406	2,62	Setuju
5	Kepengawasan berdasarkan program pendidikan sekolah	0	47	81	27	0	155	445	2,87	Setuju
6	Kepala Sekolah menyusun instrumen kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan	0	47	108	0	0	155	418	2,69	Setuju
7	Kepala Sekolah menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindaklanjutinya untuk perbaikan program pengawasan berikutnya	0	28	105	22	0	155	459	2,96	Setuju
8	Kepala Sekolah membina guru dalam pengelolaan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikan di sekolah	0	26	98	31	0	155	470	3,03	Setuju

No	Pernyataan Variabel Supervisi Akademik (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
9	Kepala Sekolah membina guru dalam melaksanakan bimbingan konseling	0	60	65	30	0	155	435	2,81	Setuju
10	Kepala Sekolah mendorong guru dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dalam melaksanakan tugas pokoknya	0	68	60	27	0	155	424	2,74	Setuju
11	Kepala Sekolah mendorong guru dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya	0	61	74	20	0	155	424	2,74	Setuju
Rata-rata								4841	2,84	Setuju
2.	Supervisi Akademik									
1	Kepala Sekolah memantau pelaksanaan Standar Nasional Pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu guru dalam mempersiapkan akreditasi sekolah	0	45	83	27	0	155	447	2,88	Setuju
2	Kepala Sekolah memahami karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	49	99	7	0	155	423	2,73	Setuju

No	Pernyataan Variabel Supervisi Akademik (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
3	Kepala Sekolah memahami teknologi, perkembangan proses pembelajaran tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	54	96	5	0	155	416	2,68	Setuju
4	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan berlandaskan prinsip-prinsip pengembangan KTSP	0	35	97	23	0	155	453	2,92	Setuju
5	Kepala Sekolah membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi pembelajaran yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa	0	35	89	31	0	155	461	2,97	Setuju
6	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	0	46	77	32	0	155	451	2,91	Setuju
7	Kepala Sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelas untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	47	80	28	0	155	446	2,88	Setuju
8	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menggunakan media pendidikan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan	0	77	59	19	0	155	407	2,63	Setuju

No	Pernyataan Variabel Supervisi Akademik (X)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SST				
9	Kepala Sekolah memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran tiap mata pelajaran	0	27	48	80	0	155	518	3,34	Setuju
10	Kepala Sekolah menyusun kriteria keberhasilan pembelajaran tiap mata pelajaran	0	18	136	1	0	155	448	2,89	Setuju
11	Kepala Sekolah membimbing guru dalam menentukan aspek-aspek yang penting dinilai dalam pembelajaran tiap mata pelajaran	0	119	32	4	0	155	350	2,26	Tidak Setuju
12	Kepala Sekolah memantau pelaksanaan pembelajaran dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk perbaikan mutu	0	24	101	30	0	155	471	3,04	Setuju
Rata-rata								5291	2,84	Setuju
Rata-rata Variabel Supervisi Akademik								14412	2,84	Setuju

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017



3. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru

No	Pernyataan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SSS				
1.	Perencanaan Proses Pembelajaran									
1	Silabus dikembangkan sendiri oleh guru matapelajaran/MGMP sekolah	0	32	9	114	0	155	547	3,53	Sangat Setuju
2	Silabus disupervisi oleh dinas pendidikan provinsi	0	29	120	6	0	155	442	2,85	Setuju
3	Guru mengkaji SK dan KD	0	86	39	30	1	155	409	2,64	Setuju
4	Guru mengidentifikasi materi pembelajaran	1	41	63	50	0	155	472	3,05	Setuju
5	Guru mengembangkan indikator pencapaian	0	39	45	51	20	155	517	3,34	Setuju
6	Guru menentukan jenis penilaian	0	9	41	89	16	155	577	3,72	Setuju
7	Guru menentukan alokasi waktu pembelajaran	0	6	11	118	20	155	617	3,98	Setuju
8	Guru menentukan sumber belajar	0	4	13	105	33	155	632	4,08	Sangat Setuju
9	Guru mengembangkan RPP	0	5	36	87	27	155	601	3,88	Sangat Setuju
10	Pengembangan RPP mengacu pada silabus	1	2	59	93	0	155	554	3,57	Sangat Setuju
11	RPP disusun untuk setiap KD	0	28	62	65	0	155	502	3,24	Setuju
12	Satu RPP untuk satu pertemuan atau lebih	0	26	64	65	0	155	479	3,09	Setuju
Rata-rata								6349	3,41	Sangat Setuju
2.	Pelaksanaan Proses Pembelajaran									

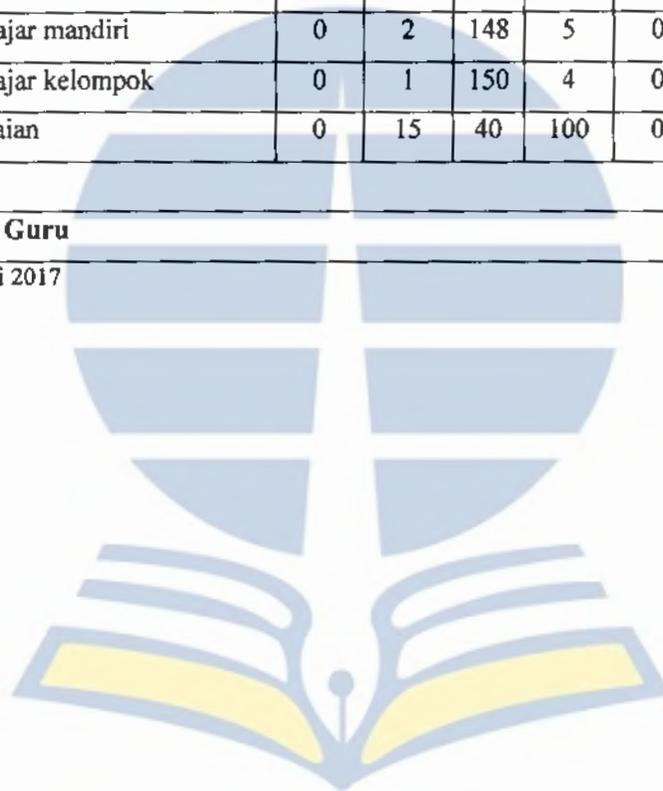
No	Pernyataan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SSS				
1	Jumlah peserta didik setiap kelas maksimal 32 orang	0	23	125	7	0	155	449	2,89	Setuju
2	Beban kerja guru minimal 24 jam tatap muka per minggu	0	62	90	3	0	155	406	2,61	Setuju
3	Buku teks pelajaran dipilih dari buku-buku yang telah ditetapkan Mendiknas melalui rapat guru	0	55	90	10	0	155	420	2,71	Setuju
4	Rasio buku teks pelajaran per peserta didik 1 buku setiap mata pelajaran	0	24	125	6	0	155	447	2,88	Setuju
5	Pembelajaran dilakukan secara interaktif, antara guru dan peserta didik untuk berpartisipasi secara aktif	0	37	90	28	0	155	456	2,94	Setuju
6	Guru mendorong peserta didik untuk mengembangkan kreativitas	0	33	66	56	0	155	488	3,15	Setuju
7	Tahapan pembelajaran meliputi pendahuluan, kegiatan inti, dan penutup	0	33	66	56	0	155	488	3,15	Setuju
8	Pelaksanaan pembelajaran menggunakan media yang bervariasi	0	28	61	65	1	155	504	3,25	Setuju
9	Pelaksanaan pembelajaran menerapkan teknologi informasi dan komunikasi	0	27	33	95	0	155	533	3,44	Sangat Setuju

No	Pernyataan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SSS				
Rata-rata							4191	3,00	Setuju	
3.	Penilaian Hasil Belajar									
1	Guru mengukur sendiri indikator pencapaian kompetensi	0	36	54	65	0	155	494	3,19	Setuju
2	Penilaian pembelajaran dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram	0	29	70	55	1	155	493	3,18	Setuju
3	Penilaian pembelajaran menggunakan kombinasi tes dan nontes (pengamatan perilaku siswa)	0	4	64	67	20	155	568	3,66	Sangat Setuju
4	Penilaian pembelajaran melalui ulangan harian.	0	12	45	59	39	155	590	3,81	Sangat Setuju
5	Penilaian pembelajaran melalui ulangan tengah semester	1	13	45	42	54	155	600	3,87	Sangat Setuju
6	Penilaian pembelajaran melalui ulangan akhir semester	0	9	23	38	85	155	664	4,28	Sangat Setuju Sekali
7	Penilaian pembelajaran melalui ulangan kenaikan kelas	0	7	42	6	100	155	664	4,28	Sangat Setuju Sekali
8	Penilaian pembelajaran melalui ujian sekolah	0	4	37	36	78	155	653	4,21	Sangat Setuju Sekali

No	Pernyataan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SSS				
9	Soal ulangan memenuhi kaidah substansi, konstruksi, dan bahasa	0	3	58	32	62	155	618	3,99	Sangat Setuju
10	Penilaian mengacu pada standar penilaian dan penilaian kelompok mata pelajaran	0	4	96	30	25	155	541	3,49	Sangat Setuju
11	Hasil penilaian dikembalikan kepada peserta didik disertai umpan balik	0	1	119	35	0	155	499	3,22	Setuju
12	Guru melakukan analisis daya serap berdasarkan kriteria	0	3	97	55	0	155	517	3,34	Setuju
13	Peserta didik yang belum tuntas ulangan harian mengikuti program remedial	0	8	119	27	1	155	486	3,14	Setuju
14	Peserta didik yang tuntas ulangan harian diberi program pengayaan	1	6	120	28	0	155	485	3,13	Setuju
15	Hasil penilaian dimanfaatkan untuk memperbaiki proses pembelajaran dan bahan penyusunan laporan kemajuan belajar peserta didik	0	3	114	38	0	155	500	3,23	Setuju
16	Pembelajaran ulang dengan media dan metode yang berbeda	0	3	112	40	0	155	502	3,24	Setuju

No	Pernyataan Variabel Kinerja Mengajar Guru (Y)	Frekuensi					Jumlah Responden	Total Skor	Rata-Rata	Kategori Tanggapan
		STS	TS	S	SS	SSS				
17	Remedial dilakukan dengan belajar mandiri	0	2	148	5	0	155	468	3,02	Setuju
18	Remedial dilakukan dengan belajar kelompok	0	1	150	4	0	155	468	3,02	Setuju
19	Remedial diakhiri dengan penilaian	0	15	40	100	0	155	550	3,55	Sangat Setuju
Rata-rata								10360	3,52	Sangat Setuju
Rata-rata variabel Kinerja Mengajar Guru								20900	3,31	Setuju

Sumber: Data hasil penelitian, Februari 2017



Lampiran 7: Frekuensi dan Persentasi Karakteristik Demografi

Frekuensi dan Persentasi Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	72	46,45%
Perempuan	83	53,55%
Total	155	100%

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Frekuensi dan Persentasi Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan Usia

Golongan Umur	Frekuensi	Persentase
≤ 25 Tahun	1	0,6%
26 – 35 Tahun	65	41,9%
36 – 40 Tahun	35	22,6%
41 – 45 Tahun	22	14,2%
≥ 45 Tahun	32	20,6%
Total	155	100%

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Frekuensi dan Persentasi Karakteristik Demografi Responden

Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	0	0%
Diploma 3 (D3)	1	0,6%
Sarjana (S1)	154	99,4%
Total	155	100%

Sumber: Hasil penelitian, Februari 2017

Lampiran 8: Output SPSS Regresi Linier Berganda

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja

/METHOD=ENTER PerilakuKepemimpinan Supervisi

/SCATTERPLOT=(*ZRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Supervisi, Perilaku Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,575 ^a	,331	,322	,11444	,331	37,548	2	152	,000

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Perilaku Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,984	2	,492	37,548	,000 ^b
	Residual	1,991	152	,013		
	Total	2,974	154			

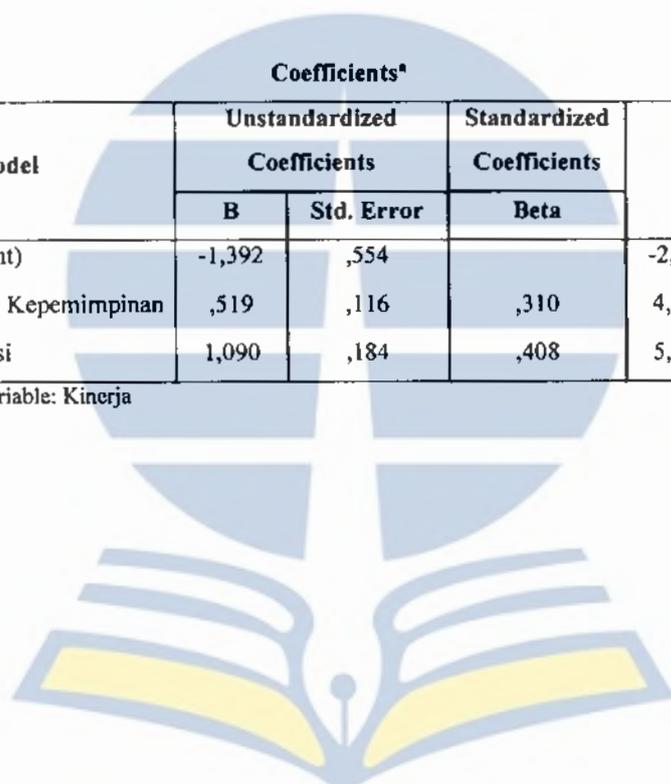
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Supervisi, Perilaku Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	-1,392		
	Perilaku Kepemimpinan	,519	,116	,310	4,493	,000
	Supervisi	1,090	,184	,408	5,914	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 9: Visi dan Misi SMAN di Kabupaten Kaur

No	Nama Sekolah	Visi	Misi
1	SMAN 1 Kaur	Bermutu, beriman, taqwa, cerdas, terampil, mandiri, berbudaya dan menguasai IPTEK serta berwawasan lingkungan yang sehat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membentuk insan yang berakhlak mulia sesuai dengan tuntunan agama 2. Membentuk pribadi yang disiplin, berkarakter kebangsaan/patriotik yang mandiri 3. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik yang kompetitif 4. Melaksanakan pembelajaran PAIKEM yang berbasis TIK 5. Memotivasi dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya melalui kegiatan ekstrakurikuler 6. Menjalin kemitraan dengan lembaga pendukung, masyarakat dan <i>stakeholder</i> melalui komite sekolah 7. Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih dan asri
2	SMAN 2 Kaur	Menjadikan SMAN 2 Kaur sebagai sekolah terdepan yang siap menghasilkan lulusan yang bermutu, beriman, bertaqwa, cerdas, terampil dan memiliki kecakapan yang kuat untuk hidup dalam masyarakat dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyiapkan lulusan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi 2. Menyiapkan lulusan untuk dapat hidup dan berinteraksi dalam masyarakat 3. Menyiapkan lulusan yang dapat memahami dan menginternalisasikan gagasan dan nilai masyarakat yang beradab

No	Nama Sekolah	Visi	Misi
		pendidikan di perguruan tinggi	4. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah
3	SMAN 3 Kaur	Unggul dalam prestasi, berwawasan lingkungan dan sosial budaya, berlandaskan iman dan taqwa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan bimbingan konseling secara efektif, sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan bakat dan potensi yang dimilikinya 2. Menambahkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah dan orang tua siswa 3. Mendorong membantu siswa untuk memahami potensi-potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara positif dan optimal 4. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama yang dianut dan menyesuaikan dengan lingkungan sosial dan budaya bangsa 5. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan kelompok kepentingan yang terkait dengan sekolah
4	SMAN 4 Kaur	Menciptakan manusia taqwa terampil dan beretika	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa 2. Meningkatkan disiplin dalam belajar 3. Meningkatkan kualitas akademik 4. Meningkatkan kualitas keterampilan 5. Meningkatkan kualitas ekstrakurikuler

No	Nama Sekolah	Visi	Misi
5	SMAN 5 Kaur	Terwujudnya peserta didik unggul yang beriman, bertaqwa, beretika, cerdas, terampil, cinta lingkungan dan berwawasan global	<p>6. Meningkatkan etika kegiatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mewujudkan generasi unggul dibidang IPTEK 2. Menanamkan keimanan dan ketaqwaan melalui pengamalan ajaran agama 3. Mengoptimalkan proses pembelajaran dan bimbingan konseling 4. Mewujudkan generasi cinta tanah air dan peduli lingkungan 5. Mewujudkan pendidikan yang bermutu, efektif, transparan, akuntabel dan profesional
6	SMAN 6 Kaur	Menciptakan generasi yang berakhlak, berkarakter, berprestasi, menguasai IPTEK dan peduli lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pembelajaran yang kompetitif, kreatif dan inovatif di bidang akademik dan non akademik berbasis TIK 2. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa 3. Meningkatkan kepedulian warga sekolah terhadap lingkungan 4. Menumbuhkembangkan pendidikan karakter
7	SMAN 7 Kaur	Unggul dibidang akademik, kreativitas, pengembangan diri dan spiritual menuju sekolah berdaya saing nasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelenggarakan sistem pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan potensi siswa, menyelenggarakan pembelajaran berbasis TIK

No	Nama Sekolah	Visi	Misi
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Melaksanakan pengembangan iman dan taqwa pada warga sekolah menuju pribadi yang berakhlak mulia 3. Melaksanakan kegiatan kesiswaan yang mendorong aktualisasi siswa dalam bidang seni, olahraga dan budaya 4. Melaksanakan kemitraan strategis dengan institusi terkait untuk meraih keunggulan kompetitif dalam rangka memberikan ruang kepada siswa dalam pengembangan diri.
8	SMAN 8 Kaur	Terwujudnya peserta didik yang beriman dan bertaqwa, berprestasi dan menguasai IPTEK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengamalkan ajaran agama yang dianut sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak 2. Meningkatkan sikap dan perilaku berakhlak pada peserta didik 3. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga sekolah 4. Mendorong dan membantu sikap siswa untuk mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal 5. Menumbuhkan sikap ulet dan gigih dalam berkompetisi meraih prestasi belajar, olahraga, IPTEK, seni dan budaya
9	SMAN 9 Kaur	Mewujudkan SMAN 9 Kaur sebagai sekolah andalan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan prestasi akademik lulusan

No	Nama Sekolah	Visi	Misi
		menghasilkan lulusan yang beriman, cerdas, terampil, beretika, berbudaya, serta berorientasi pada kearifan lokal	<ol style="list-style-type: none"> 2. Meningkatkan keagamaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT 3. Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dalam pelajaran 4. Meningkatkan kemampuan berbahasa Arab dan baca tulis Alqur'an 5. Membentuk peserta didik yang berakhlak dan berbudi pekerti luhur 6. Meningkatkan prestasi dan aktivitas pengembangan diri siswa serta pendidikan karakter 7. Menumbuhkan minat baca dan pengembangan perpustakaan 8. Meningkatkan kemampuan bidang <i>life skill</i>
10	SMAN 10 Kaur	Berkualitas, berperadaban, berwawasan nasional dan global	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membangun imtaq dan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari 2. Membangun wawasan kebangsaan dan menjunjung tinggi keberagaman melalui pola pembelajaran konvensional, pragmatis dan terpadu 3. Mengembangkan penguasaan dasar-dasar teknologi masa depan (<i>biteknologi, nanoteknologi, teneuible energy, dan robotic</i>) 4. Mengembangkan kepribadian dan menjunjung tinggi etika dalam peran serta aktif di masyarakat

No	Nama Sekolah	Visi	Misi
			5. Mengembangkan sikap yang menjaga harmonis dengan sesama manusia, dan lingkungan yang berkelanjutan

Sumber: Profil SMAN di Kabupaten Kaur

