



**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH EFIKASI DIRI GURU DAN SUPERVISI  
PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP  
KINERJA MENGAJAR GURU DI SMP NEGERI  
DI KECAMATAN NASAL KABUPATEN KAUR**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

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

**Disusun Oleh :**

**RAHMAT RAMADHAN**

**NIM. 500771506**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2017**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

“Kesuksesanmu Tak Bisa Dibandingkan Dengan Orang Lain, Melainkan Dibandingkan Dengan Dirimu Sebelumnya.”

“Bebek Berjalan Berbondong-bondong, Akan Tetapi Burung Elang Terbang Sendirian.”

“Ternyata, Banyak Hal Yang Tidak Selesai Dengan Amarah.”

### PERSEMBAHAN:

Kedua orang tuaku (Ayah Ahmad Sayuti & Ibu Rosmalia), (Mertua Syahyar Said & Suryati) tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan do'a yang tak pernah putus untukku sehingga aku bisa seperti ini.

Istri (Mahlis, S.Ag) dan anak-anakku (Muhammad Fawwaz Dzaky, Muhammad Furhan Alaudin, Muhammad Furqon Najmulhayai dan Mahira Fadya Nurjihan) tercinta yang selalu mendukung dan memotivasiku dalam menyelesaikan tesis ini.

Keluargaku (Rosmania, Ahinad Rusman Zuhri, Suryani Hartati, Ahmat Hebroni, Pipien Hastuti, Dewi Martien, Aherie, Rohaina, Supratman (Bam) dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu

Dosen pembimbing dan keluarga besar UT, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu yang telah diluangkan dan selalu memberikan arahan yang baik dalam penulisan tesis ini

Sahabatku seperjuanganku yang tak bisa kusebutkan satu-per satu.

## ABSTRACT

### ***EFFECT OF TEACHERS SELF EFFICACY AND PRINCIPAL TEACHING SUPERVISING OF THE TEACHING PERFORMANCE IN THE PUBLIC JUNIOR HIGH SCHOOL IN NASAL DISTRICT, KAUR REGENCY***

Rahmat Ramadhan  
[rahmatut55@gmail.com](mailto:rahmatut55@gmail.com)

*Postgraduate Program  
Open University of Indonesia*

*Teacher performance is expected to give the maximum contribution in the education process at school. The observation results at the State Junior High School in Nasal sub-district of Kaur District there is a problem that there are still teachers who have rigid attitudes and dislike humor when teaching. Teachers have not been able to create pleasant interactions with students in the classroom so that students will feel bored and saturated which resulted in a decreased spirit of students to learn. The decline in this spirit can result in lower mastery of the material by the students and can impact on the decline in performance will be achieved by students. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy of teachers and supervision of principal's teaching on teaching performance of the country's first middle school teachers in the Nasal District Kaur District. The research design is survey research with explanatory research approach, with dependent variable is self efficacy of teaching and supervision of principal teaching and independent variable is teacher teaching performance. The population is all of the nation's junior high school teachers in the Nasal sub-district of 67 people. All populations are samples and respondents. Data collection techniques used questionnaires containing questionable questions. Data analysis was done by multiple linear regression analysis. The results showed that the self efficacy of teachers had a significant effect on teaching performance of junior high school teachers in the Nasal District Kaur District. That is, the better the leadership the work motivation will be higher. Supervision of school principals' teaching has a significant effect on teaching performance of junior high school teachers in the Nasal District of Kaur District. This means that the higher the supervision of the principal's teaching the higher the teacher's teaching performance. Self-efficacy and supervision of the principal's teaching together have a significant effect on the teaching performance of junior high school teachers in Kecamatan Nasal Kabupaten.*

**Keywords:** Efficacy, Supervision, Performance

## ABSTRAK

### PENGARUH EFIKASI DIRI GURU DAN SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA MENGAJAR GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN NASAL KABUPATEN KAUR

Rahmat Ramadhan  
rahmatut55@gmail.com

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka Indonesia

Kinerja guru diharapkan mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses pendidikan di sekolah. Hasil observasi di SMPN di kecamatan Nasal Kabupaten Kaur terdapat permasalahan bahwa masih terdapat guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar. Guru belum dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas sehingga siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Penurunan semangat ini dapat berakibat pada rendahnya penguasaan materi oleh siswa dan dapat berimbas pada turunnya prestasi yang akan dicapai oleh siswa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMPN di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Desain penelitian merupakan penelitian survei dengan pendekatan *explanatory research*, dengan variabel terikat adalah efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah dan variabel bebas adalah kinerja mengajar guru. Populasi adalah seluruh guru SMP Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Nasal berjumlah 67 orang. Semua populasi merupakan sampel dan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan berbentuk. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Supervisi pengajaran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Artinya semakin tinggi supervisi pengajaran kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja mengajar guru. Efikasi diri dan supervisi pengajaran kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten.

**Kata Kunci:** Efikasi, supervisi, kinerja guru

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PENDIDIKAN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Mengajar Guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal 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, Oktober 2017  
Yang Menyatakan



**Rahmat Ramadhan**  
NIM. 500771506

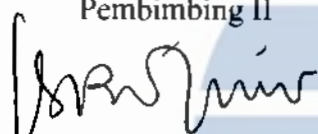
## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan Supervisi Pengajaran  
Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMP  
Negeri Di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur

Penyusun TAPM : RAHMAT RAHMADHAN  
NIM : 500771506  
Program Studi : Magister Manajemen  
Hari/Tanggal : Senin, 18 Desember 2017

Menyetujui

Pembimbing II

  
**Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd**  
NIP. 19671029 200501 2 001

Pembimbing I


  
**Dr. Risnanosanti, M.Pd**  
NIP. 19680121 199202 2 001

Penguji Ahli


  
**Dr. Taufani C Kurniatun, M.Si**  
NIP. 19681107 199802 2 001

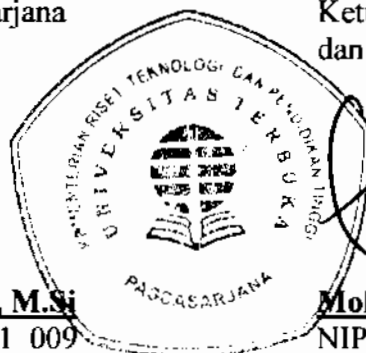
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

  
**Dr. Liesyodono Bawono, M.Si**  
NIP. 19581215 198601 1 009

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi  
dan Manajemen

  
**Mohamad Nasoha, SE., MSc**  
NIP. 19781111 200501 1 001



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN**

**PENGESAHAN**

Nama : RAHMAT RAHMADHAN  
Nim : 500771506  
Judul TAPM : Pengaruh Efikasi Diri Guru Dan Supervisi Pengajaran  
Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di SMP  
Negeri Di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Senin, 18 Desember 2017  
Waktu : 13.00 s/d 14.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
Nama : **Dr. Yumiati, M.Pd**

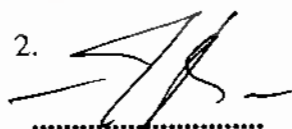
Penguji Ahli  
Nama : **Dr. Taufani C Kurniatun, M.Si**

Pembimbing I  
Nama : **Dr. Risnanosanti, M.Pd**

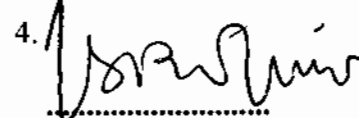
Pembimbing II  
Nama : **Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd**

Tandatangan

1. 

2. 

3. 

4. 

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Liesyodono B. Irianto, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk kuliah di UPBJJ-UT Bengkulu.
2. Bapak Muhamad Nasoha, SE., M.Sc selaku Ketua Prodi Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas Terbuka, yang telah memberikan kemudahan selama mengikuti perkuliahan di Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen.
3. Ibu Dr. Yumiati, M.Si sebagai Kepala UPBJJ-UT Bengkulu yang memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan studi pada Pasca Sarjana Ilmu Ekonomi dan Manajemen.
4. Pembimbing I Dr. Risnanosanti, M.Pd dan Pembimbing II Ibu Dr. Sri Tatminingsih, M.Pd yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini.
5. Ibu Dr. Taufani C. Kurniatun, M.Si selaku penguji ahli pada sidang tesis yang telah banyak memberikan masukan.
6. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan materi] dan moral;
7. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini memhawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Bengkulu, Oktober 2017

Penulis



## RIWAYAT HIDUP

### A. Data Pribadi

1. Nama : Rahmat Ramadhan
2. Tempat/Tgl Lahir : Manna, 12 Oktober 1972
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Islam
5. Status : Kawin
6. Alamat : Ds. Ulak Pandean Kec. Nasal Kab. Kaur  
Provinsi Bengkulu
7. No Hp : 0823 7754 5441

### B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 03 Manna tahun 1980-1986
2. SMPN 1 Manna tahun 1986-1989
3. SMAN 1 Manna tahun 1989-1992
4. STAIN Bengkulu tahun 1992-1998
5. Pascasarjana UT tahun 2015-2017

### C. Riwayat Organisasi

1. Guru Mata Pelajaran tahun 1999-2011
2. Kepala sekolah tahun 2011-sekarang
3. Anggota PGRI tahun 1998-sekarang
4. Anggota MKKS tahun 2011-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 .....	xii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Perilaku Organisasi .....	10
B. Teori <i>Self-Efficacy</i> .....	12
C. Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah .....	26
D. Kinerja Mengajar Guru .....	38
E. Penelitian Terdahulu .....	46
F. Kerangka Analisis .....	48
G. Definisi Operasional .....	49
H. Hipotesis .....	57
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	58
B. Populasi dan Sampel .....	58
C. Teknik Pengumpulan Data .....	59
D. Kisi-kisi Instrumen .....	60
E. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	68

1. Uji Validitas .....	68
2. Uji Reliabilitas .....	73
F. Teknik Analisis Data .....	74
1. Teknik Analisis Deskriptif .....	74
2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda .....	75
3. Uji Hipotesis .....	76
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	77
1. SMPN 20 Air Palawan Kaur .....	77
2. SMPN 22 Satu Atap Trans Tulik 1 Kaur .....	77
3. SMPN 23 Satu Atap Sumber Harapan Kaur .....	78
4. SMPN 19 Pasar Baru Kaur .....	78
5. SMPN 25 Satu Atap Tri Jaya Kaur .....	78
6. SMPN 26 Satu Atap Suka Jaya Kaur .....	79
B. Hasil Penelitian .....	79
1. Deskripsi Data .....	79
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	83
3. Analisis Regresi Linier .....	97
4. Pengujian Hipotesis .....	100
C. Pembahasan .....	
1. Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru .....	101
2. Pengaruh Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru .....	103
3. Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru .....	106
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	110
B. Keterbatasan .....	111
C. Saran .....	112

Daftar Pustaka

Lampiran



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel .....	50
Tabel 3.1	Populasi Penelitian .....	58
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen .....	61
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi .....	69
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri Guru .....	70
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Mengajar Guru .....	72
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	80
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	80
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	81
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	82
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri .....	83
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Variabel Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah .....	88
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru	92
Tabel 4.8	Model Regresi Linier Sederhana Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja, Mengajar Guru .....	97
Tabel 4.9	Model Regresi Linier Sederhana Pengaruh Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru .....	98
Tabel 4.10	Model Regresi Linier Berganda Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru .....	99

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Analisis .....	48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang mempunyai peran strategis untuk membangun karakter suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu: pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan guru mendidik dan mengajar siswa di kelas yang nantinya akan menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) setelah menyelesaikan sekolah atau *study*. Dengan kata lain, guru sebagai ujung tombak dari pendidikan di sekolah, yang nantinya akan menghasilkan keluaran-keluaran yang berkualitas.

Menjadi seorang guru harus memiliki prinsip sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab III

Pasal 7b yang berbunyi “memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia”. Dalam prinsip tersebut, sangatlah jelas bahwa guru harus memiliki komitmen untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan, dan secara tidak langsung guru haruslah dapat melaksanakan kewajiban mengajar di dalam kelas dengan sebaik mungkin agar siswa dapat memahami lebih baik sehingga mutu atau kualitas juga akan lebih meningkat.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran, sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan. Guru harus menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak merasa bosan ketika proses pembelajaran (Sharma, 2011:3).

Permasalahan kinerja mengajar guru di Kabupaten Kaur hampir memiliki permasalahan yang sama. Seperti pengamatan di Sekolah Menengah Pertama kecamatan Nasal yang mewakili sekolah di Kabupaten Kaur bahwa guru belum berada di kelas walaupun jam masuk pelajaran



sudah dimulai, guru mengajar masih menggunakan cara konvensional hanya ceramah dan penugasan. Saat proses pembelajaran guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas. Permasalahan rendahnya kinerja mengajar guru ini akan membuat siswa merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada prestasi yang akan dicapai oleh siswa (Observasi, 02-01-2017)

Masih adanya guru dalam proses belajar mengajar yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa (Observasi, 02-01-2017).

Guru memiliki peran yang sangat mendasar dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan

kesempatan belajar siswa dengan memperbaiki kualitas pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru diharapkan mampu berperan aktif sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang selalu berusaha menciptakan organisasi kelas, penggunaan metode mengajar maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar (Wijaya, 2011:21).

Sebagaimana diketahui bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mempunyai peranan yang besar dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan supervisi pengajaran secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan. Engkoswara dan Komariah (2011:129) menyatakan bahwa tugas seorang supervisor adalah membantu, mendorong dan memberikan keyakinan kepada guru bahwa proses belajar mengajar dapat memberikan pengembangan berbagai pengalaman, pengetahuan, sikap dan keterampilan guru serta proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru tersebut harus dibantu secara profesional sehingga guru dapat berkembang

dalam pekerjaannya yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar.

Selain dipengaruhi oleh faktor supervisi pengajaran kepala sekolah, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh efikasi diri (Yeo, 2014:196). Bandura dalam Sudjana (2012:56) mengatakan bahwa efikasi guru merupakan keyakinan guru terhadap kemampuan yang dimiliki untuk bisa mengajar dengan baik. Adanya efikasi diri menunjukkan adanya kematangan psikologis pada diri guru. Guru dengan efikasi diri memiliki kinerja tinggi dalam menggunakan dan memberdayakan sumber-sumber pengajaran secara efektif dan efisien demi keberhasilan siswa dalam belajar. Selain itu, guru dengan efikasi diri juga menunjukkan kematangan secara emosi dengan tidak mudah merasa stres, tahan terhadap tekanan, dan tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.

Efikasi diri dibagi atas efikasi hasil (*outcome efficacy*) dan efikasi harapan (*expectancy efficacy*). Efikasi *output* merupakan keyakinan guru dalam mencapai target yang diharapkan dalam kegiatan mengajar. Sedangkan efikasi *expectancy* merupakan efikasi terhadap situasi mengajar yang lebih spesifik. Dalam istilah lain, efikasi hasil disebut juga dengan *general teaching efficacy* (Tschannen-Moran & Hoy, 2011:232). Sedangkan efikasi harapan, beberapa ahli menyebutnya dengan *personal teaching efficacy* (Gibson and Dembo, 2010:504; Tschannen-Moran & Hoy 2011:238). *Personal teaching efficacy* merupakan individu dalam hal ini adalah guru yang memiliki kepercayaan terhadap kemampuan yang

dimiliki untuk bisa membawa peserta didik belajar dengan baik (Yeo, 2014:198).

Guru yang memiliki tingkat *personal teaching efficacy* tinggi memiliki kepercayaan bahwa ia memiliki kemampuan cukup atau pengalaman yang memadai untuk mengembangkan strategi-strategi ketika menghadapi hambatan dalam kegiatan pembelajaran. Guru dengan *personal teaching efficacy* tinggi mendedikasikan waktunya pada upaya pencapaian tujuan, tidak mudah menyerah, bersikap tabah dalam menghadapi masalah dan cepat pulih atau bangkit setelah mengalami keterpurukan atau kegagalan dalam mengajar (Bandura dalam Sudjana, 2012:58). Sedangkan *general teaching efficacy* merupakan keyakinan guru terhadap kemampuan yang dimiliki untuk dapat mempengaruhi kondisi dan lingkungan pada saat pembelajaran berlangsung. Guru dengan *general teaching efficacy* tinggi akan mampu mempengaruhi kondisi peserta didik; motivasi, dan performa peserta didik dalam belajar.

Dari penelitian yang dilakukan, menunjukkan efikasi diri guru memberikan dampak positif terhadap kinerja mengajar guru (Rew, 2013:101; Guo *et al.*, 2010:1104; Caprara *et al.*, 2013:29; Muijs & Reynolds, 2012:341), sikap positif siswa (Gibson & Dembo, 2010:504), serta tingkat efikasi siswa (Schunk, 2015:290; Zimmerman & Martinez-Pons, 2010:287).

Efikasi diri guru memandang pengalaman keberhasilan pribadi dan orang lain dalam mengajar, persuasi orang lain dan sosial di

lingkungan sekolah, serta kondisi emosi dan fisik pada saat mengajar sebagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam mengajar. Akan tetapi, dalam kajian perilaku organisasi, efikasi guru dapat dibentuk, dikembangkan, serta ditingkatkan melalui mekanisme sistem organisasi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, pengembangan profesional (*professional development*), serta melalui peran kepemimpinan (*leadership*).

Berdasarkan penjelasan di atas, mendorong peneliti mengkaji lebih mendalam mengenai seberapa besar pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah yang dimunculkan peneliti berkenaan dengan:

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur?
2. Apakah ada pengaruh supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur?
3. Apakah ada pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur.
2. Untuk menganalisis pengaruh supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur.
3. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan oleh peneliti dengan diadakannya penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Kegunaan teoritik dari penelitian adalah memberikan kontribusi pengembangan Ilmu Manajemen Pendidikan berkenaan dengan efikasi diri guru, supervisi pengajaran kepala sekolah dan kinerja mengajar guru.

#### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan secara praktis dengan dilakukannya penelitian ini baik bagi para peneliti, sekolah, maupun dinas pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Peneliti

Memberikan informasi awal untuk selanjutnya dapat dikaji atau diteliti kembali mengenai efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah serta pengaruhnya terhadap kinerja mengajar guru.

b. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan: 1) dapat dijadikan sebagai informasi dalam upaya perbaikan dan peningkatan kinerja mengajar guru bagi kepala sekolah dalam merumuskan kegiatan, program, dan kebijakan, 2) dapat dijadikan sebagai alternatif model kepemimpinan bagi kepala sekolah sebagai upaya meningkatkan kinerja mengajar guru dengan memfokuskan upaya perbaikan kegiatan belajar-mengajar, serta 3) dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan terhadap mekanisme pelaksanaan supervisi pengajaran pembelajaran yang selama ini dilakukan agar lebih dapat meningkatkan kinerja mengajar guru.

c. Dinas Pendidikan

Dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pendidikan khususnya dalam peningkatan kinerja mengajar guru pada aspek efikasi guru dan juga peningkatan efektivitas sekolah yang berfokus *learning outcome* melalui penerapan kepemimpinan kepala sekolah.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Perilaku Organisasi

Bidang pengetahuan perilaku organisasi yang sudah dikembangkan sejak lama, tampaknya akhir-akhir ini mulai dirasakan kepentingannya. Kegiatan perilaku organisasi semakin mendapat perhatian khusus pada kegiatan manajemen dalam berbagai organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, karena perilaku organisasi merupakan suatu konsep kegiatan yang menyandang pandangan menyeluruh tentang orang-orang dalam organisasi untuk memahami sebanyak mungkin faktor yang mempengaruhi perilaku mereka. Semua itu dianalisis dalam kaitannya dengan keseluruhan situasi yang mempengaruhinya, bukan hubungannya dengan peristiwa atau masalah secara terpisah (Gibson 2010:49).

Penempatan kembali manusia sebagai salah satu unsur yang amat penting dalam organisasi adalah orientasi dasar dari kegiatan perilaku organisasi, ini berarti birokrat senantiasa sadar bahwa diantara tiga dimensi pokok dalam organisasi tidaklah bisa memberikan penekanan kepada dimensi yang lain sehingga menelantarkan dimensi teknis dan dimensi konsep tetapi tidak mengindahkan dimensi manusia, sebagai dimensi ketiga akan menimbulkan suatu iklim bekerja yang kurang sehat dan tidak respektif terhadap faktor pendukung utama dari organisasi yakni manusia. Perilaku organisasi mengurangi sikap birokrat yang tidak respektif tersebut dengan



menarik sebagian pandangannya terpusat pada perilaku manusia itu sendiri (Robbin dalam Purwanto, 2014:74).

Thoha (2012:5) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berpikir, suatu cara untuk memahami persoalan-persoalan dan menjelaskan secara nyata hasil-hasil penentuan berikut tindakan-tindakan pemecahan. Sedangkan Gibson (2010:49) menyatakan perilaku organisasi sebagai penggunaan teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan antropologi budaya untuk mempelajari persepsi, nilai-nilai, kapasitas belajar dan tindakan-tindakan individu ketika bekerja di dalam kelompok dan di dalam organisasi secara keseluruhan, penganalisisan dampak lingkungan luar atas organisasi.

Definisi di atas menegaskan mengenai aktivitas semua orang dalam organisasi yang berurusan dengan upaya meningkatkan kemampuan serta keterampilannya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, para kepala atau pimpinan cenderung memiliki tanggung jawab yang lebih besar, karena pimpinanlah yang mengambil keputusan untuk mempengaruhi banyak orang dalam organisasi dan hampir seluruh aktivitas pegawai berorientasi manusia. Para kepala pimpinan mewakili sistem administrasi atau sistem manajemen dan berperan untuk mendayagunakan perilaku organisasi sehingga dapat meningkatkan hubungan orang dengan organisasi. Dan berusaha menciptakan iklim yang sehat serta dinamis, bekerjasama secara produktif, dan menjadi orang-orang yang lebih produktif (Thoha, 2012:5).

Berdasarkan definisi di atas dapat diketahui bahwa perilaku organisasi adalah suatu cara berfikir (*way of thinking*). Dalam hal ini perilaku dipandang sebagai bekerja pada tingkat individu, kelompok dan organisasi. Perilaku organisasi juga sebagai suatu bidang interdisipliner, ini berarti bahwa bidang itu memanfaatkan prinsip-prinsip, model, teori metode disiplin ilmu yang ada. Selain itu di dalam perilaku organisasi terdapat suatu orientasi humanistik yang nyata yaitu sikap, persepsi, kapasitas belajar, perasaan dan tujuannya, merupakan hal-hal yang pokok yang harus diakui dan dipelajari keberadaannya. Bidang perilaku organisasi juga berorientasi pada prestasi, sejauh mana usaha yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi, bagaimana cara, kiat dan pedomannya. Semua ini masalah penting yang dihadapi para pimpinan sebagai para praktiknya. Kemudian lingkungan eksternal dipandang mempunyai dampak nyata atas perilaku organisasi dan akhirnya bidang perilaku organisasi mempunyai orientasi aplikasi yang jelas, yaitu menyangkut penyediaan jawaban yang berguna atas masalah yang muncul dalam konteks **pengelolaan organisasi**.

## B. Teori *Self-efficacy*

Teori *self-efficacy* merupakan cabang dari *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan oleh Bandura (Sudjana, 2012:76) (juga biasa dikenal dengan *Social Learning Theory*). Teori kognitif sosial menurut Bandura menyoroiti pertemuan yang kebetulan dan kejadian tak terduga meskipun pertemuan dan peristiwa tersebut tidak serta merta mengubah jalan hidup manusia. Oleh sebab itu, menurut Feist dan Feist (2010:218), cara manusia

hereaksi terhadap pertemuan atau kejadian itulah yang biasanya berperan lebih kuat dibanding peristiwa itu sendiri.

Beberapa asumsi awal dan mendasar dari teori kognitif sosial Bandura adalah *Learning Theory* (teori pembelajaran) yang berasumsi bahwa manusia cukup fleksibel dan sanggup mempelajari beragam kecakapan bersikap maupun berperilaku, dan bahwa titik pembelajaran terbaik dari itu semua adalah adanya pengalaman-pengalaman tak terduga (*vicarious experiences*). Teori kognitif sosial Bandura juga mengambil sudut pandang manusia sebagai 'agen' terhadap dirinya sendiri, artinya bahwa manusia memiliki kapasitas untuk melatih kendali atas hidupnya (Feist & Feist, 2010:218).

Bandura (Sardiman, 2015:73) yakin bahwa manusia (*human agency*) adalah makhluk yang sanggup mengatur dirinya, proaktif, reflektif dan mengorganisasikan dirinya. Selain itu, mereka juga memiliki kekuatan untuk mempengaruhi tindakan mereka sendiri demi menghasilkan konsekuensi yang diinginkan. Oleh sebab itu, Bandura memperkenalkan konsep *self-efficacy*. Bandura (Sardiman, 2015:75) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai "keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya". Sedangkan apabila *self-efficacy* diaplikasikan ke dalam dunia kerja, maka menurut Stajkovic & Luthans (2011), *self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai "keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dan dalam konteks tertentu".

Johari (2011:5) mengatakan bahwa keyakinan *efficacy* dikatakan mempengaruhi bagaimana seseorang melihat dan menginterpretasi suatu kejadian. Mereka yang memiliki *self-efficacy* yang rendah dengan mudah yakin bahwa usaha yang mereka lakukan dalam menghadapi tantangan yang sulit akan sia-sia, sehingga mereka cenderung untuk mengalami gejala negatif dari stres. Sementara Sherer *et al.* (2015:665) mengatakan bahwa mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung untuk melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi yang diberikan oleh kompetensi dan upaya yang cukup.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Bandura (Sardiman, 2015:75) menyatakan bahwa secara garis besar *self-efficacy* terbagi atas dua bentuk yaitu *self efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah.

### 1. *Self-efficacy* tinggi

Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *selfefficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sckalipun tugas tersebut adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu, mereka mengembangkan minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam

terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self-efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif, yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah atau rintangan, masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari, gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah, percaya pada kemampuan yang dimilikinya, cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya, suka mencari situasi yang baru.

## 2. *Self-efficacy* rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka (*self-efficacy* yang rendah) akan menjaubi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam

mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self-efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi atau pun mendapatkan kembali *self-efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Di dalam melaksanakan berbagai tugas, mereka yang memiliki *self-efficacy* rendah mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

Individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self-efficacy*-nya ketika menghadapi kegagalan, tidak yakin bisa menghadapi masalahnya, menghindari masalah yang sulit (ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari), mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah, ragu pada kemampuan diri yang dimilikinya, tidak suka mencari situasi yang baru, aspirasi dan komitmen pada tugas lemah.

Pandangan Hughes *et al.* (2010:107) melihat *self-efficacy* terdiri dari dua jenis; *Positive self-efficacy* dan *Negative self-efficacy*. *Self-efficacy* dikatakan positif ketika keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa ia percaya mempunyai kuasa untuk menciptakan apa yang ia inginkan atau harapkan. Sedangkan, *self-efficacy* yang negatif ketika keyakinan yang dimiliki seseorang membuat dirinya lemah atau melemahkan dirinya sendiri. Penelitian mengungkapkan bahwa orang yang secara sederhana percaya bahwa ia dapat menyelesaikan suatu tugas tertentu dengan baik, seringkali mengerahkan usaha yang cukup untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya, orang yang memiliki *self-efficacy* yang negatif seringkali menyerah dalam menghadapi kesulitan.

Menurut Feist & Feist (2010:220), manusia dapat memiliki *self-efficacy* yang tinggi di satu situasi namun rendah di situasi lain. Hal ini berdasarkan atas faktor-faktor yang membentuk *self-efficacy* pada satu pribadi. *Self-efficacy* pribadi itu didapatkan, dikembangkan atau diturunkan melalui satu atau lebih dari kombinasi empat sumber berikut: (1) pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experiences*), (2) pemodelan sosial (*social modeling*), (3) persuasi sosial (*social persuasion*), (4) kondisi fisik dan emosi (*physical and emotional states*).

Penelitian tentang efikasi diri telah banyak dilakukan sejak adanya penelitian Bandura pada tahun 1977. Penelitian Bandura menghasilkan teori pengukuran tentang efikasi diri yang kemudian berkembang menjadi efikasi kerja dan salah satunya adalah efikasi diri. Salah satu hasil penelitian mengatakan bahwa telah ditemukan tiga faktor utama untuk mengukur efikasi

diri, yaitu strategi instruksi, manajemen kelas dan keterlibatan murid (Tschannen & Hoy, 2011:238).

Penelitian dari Skaalvik dan Skaalvik (2010:1067) memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan antara efikasi diri dalam konteks sekolah, efikasi (pada umumnya), efikasi kolektif diri, diri teladan, kepuasan kerja diri dan kepercayaan terhadap faktor eksternal dalam mengajar. Hasil dari penelitian Hadjman dan Widiharso (2011:10) adalah faktor efikasi mengajar memiliki peranan terhadap performasi mengajar lebih besar daripada faktor kepribadian. Faktor yang digunakan adalah kepribadian (keuletan dan keterbukaan), efikasi diri dan performasi mengajar.

Terdapat tiga faktor penentu efikasi diri, yaitu strategi pemberian instruksi, manajemen kelas dan keterlibatan murid (Tschannen & Hoy, 2011:240). Strategi pemberian instruksi terbentuk dari cara diri menjelaskan materi, memberikan pertanyaan hingga memberikan penilaian terhadap murid. Manajemen kelas terbentuk dari kecakapan diri untuk memastikan murid mengikuti seluruh aktivitas pembelajaran serta menjaga keseimbangan kelas (menjaga ketertiban kelas dari murid yang menyimpang). Keterlibatan murid juga merupakan salah satu tolok ukur efikasi diri di mana terbentuk dari keterlihatan siswa berperan aktif dalam kelas.

Beberapa faktor pembentuk efikasi diri diantaranya adalah pengalaman mengajar, keprofesian, kompetensi dan kepedulian. Dalam hal kompetensi, Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Diri dan Dosen, Bab IV Pasal 8 menyatakan bahwa "Diri wajib memiliki kualifikasi akademik kompetensi, sertifikasi pendidikan, sehat jasmani dan



rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional". Dijelaskan pula bahwa kompetensi diri dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Bandura dalam Sardiman (2015:76) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain:

#### 1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self-regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

#### 2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasnya yang tinggi dalam mengelola peranya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

#### 3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang

mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

#### 4. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingences incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

#### 5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

#### 6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status dan peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

Bila empat kompetensi diri yang tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Diri dan Dosen, dikaitkan dengan teori Bandura mengenai tujuh dimensi efikasi, maka diperoleh empat pengelompokan. Pertama, efikasi dalam mengajar (*instructional self-efficacy*) mengungkap kompetensi paedagogik. Kedua, efikasi dalam pendisiplinan kelas (*disciplinary self-efficacy*) dipakai mengungkap kompetensi kepribadian. Ketiga, efikasi memengaruhi pembuatan keputusan (*efficacy to influence decision making*), efikasi memengaruhi sumber daya sekolah (*efficacy to influence school resources*), efikasi melibatkan orang tua (*efficacy to enlist parental involvement*), dan efikasi melibatkan komunitas (*efficacy to enlist community involvement*) sejalan dengan kompetensi sosial. Keempat, efikasi menciptakan iklim positif sekolah (*efficacy to create a positive school climate*) sejalan dengan kompetensi profesional (Tschannen & Hoy, 2011:140).

Bandura dalam Sudjana (2012:81) menyatakan ada tiga dimensi penting dalam efikasi yaitu dimensi tingkatan (*level*), dimensi keadaan umum (*generality*), dimensi ketahanan (*strenght*).

#### 1. Dimensi tingkatan (*level*)

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas setiap individu berbeda. Individu dengan efikasi tinggi akan mempunyai keyakinan yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan suatu tugas yaitu keyakinan suatu usaha yang digeluti akan sukses. Sebaliknya individu yang mempunyai efikasi rendah akan memiliki efikasi yang rendah pula tentang setiap usaha yang dilakukan. efikasi diri dapat ditunjukkan dengan

tingkatan yang dibebankan pada individu, terhadap tantangan dengan tingkatan yang berbeda dalam rangka menuju keberhasilan. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukan dan akan menghindari tingkah laku yang dirasa di luar batas kemampuan yang dirasakannya. Kemampuan dapat dilihat dalam bentuk tingkat kecerdasan usaha, ketepatan, produktivitas, dan cara mengatasi tantangan. Hasil dari perbandingan antara perbandingan antara tantangan yang timbul ketika individu mencapai performansi dengan kemampuan yang dimiliki individu akan bermacam-macam tergantung aktivitas yang dilakukan.

## 2. Keluasan (*Generality*)

Berkaitan dengan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan tugas. Mampu tidaknya individu mengerjakan bidang-bidang dan konteks tertentu terungkap gambaran secara umum tentang efikasi diri individu yang berkaitan generalisasi bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas di mana kemampuan diekspresikan dalam bentuk tingkah laku, kognitif dan afeksi.

## 3. Ketahanan (*Strenght*)

Individu pada keyakinan individu atas kemampuannya. Individu mempunyai keyakinan yang kuat dan ketekunan dalam usaha yang akan dicapai meskipun terdapat kesulitan dan rintangan. melalui efikasi, kekuatan usaha yang lebih besar mampu didapatkan. Semakin kuat

perasaan efikasi diri dan semakin besar ketekunan, maka semakin tinggi kemungkinan kegiatan yang dipilih dan dilakukan berhasil.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas dapat dinyatakan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa dengan kemampuan yang dimiliki dapat melakukan sesuatu dengan baik dan mendorong yang dirinya mencapai prestasi yang lebih baik. Ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengetahui efikasi diri dari. Dimensi tersebut adalah dimensi tingkatan (*level*), dimensi keadaan umum (*generality*), dimensi ketahanan (*strenght*). Dimensi ini nantinya akan dikembangkan ke dalam beberapa indikator sehingga dapat membentuk konstruk yang baik dalam mengukur efikasi diri.

Bandura dalam Sudjana (2012:82) menyatakan bahwa *self-efficacy* pribadi didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui suatu atau dari kombinasi dari empat sumber berikut: *mastery experience* (pengalaman-pengalaman tentang penguasaan), *social modeling* (permodelan sosial), *social persuasion* (persuasi sosial), *physical and emotional state* (kondisi fisik dan emosi).

#### 1. *Mastery Experience/ Performance accomplishment*

Pengalaman-pengalaman tentang penguasaan. Sumber berpengaruh bagi *self-efficacy* adalah pengalaman-pengalaman tentang penguasaan (*mastery experience*), yaitu performa-performa yang sudah dilakukan di masa lalu. Biasanya kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektansi-ekspektansi terhadap kemampuan diri untuk memengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya.

Pernyataan di atas memiliki enam konsekuensi praktis: 1) kesuksesan kinerja akan membangkitkan *self-efficacy* dalam menghadapi kesulitan tugas; 2) tugas yang dikerjakan dengan sukses lebih membangkitkan *self-efficacy* ketimbang kesuksesan membantu orang lain; 3) kegagalan lebih banyak menurunkan *self-efficacy*, terutama jika kita sudah sadar sudah mengupayakan yang terbaik dan sebaliknya kegagalan karena tidak berupaya maksimal tidak begitu menurunkan *self-efficacy*; 4) kegagalan di bawah kondisi emosi yang tinggi atau tingkatan stress tinggi *self-efficacy*-nya tidak selemah daripada kegagalan di bawah kondisi-kondisi maksimal; 5) kegagalan sebelum memperoleh pengalaman-pengalaman tentang penguasaan lebih merusak *self-efficacy*-nya dari pada kegagalan sesudah memperolehnya; 6) kegagalan pekerjaan memiliki efek yang kecil saja bagi *self-efficacy* khususnya bagi mereka yang memiliki ekspektasi kesuksesan tinggi.

## 2. *Vicarious Experience*

Dengan mengamati orang lain mampu melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan dapat menumbuhkan pengharapan bagi pengamat. Timbul keyakinan bahwa nantinya ia akan berhasil jika berusaha secara intensif dan tekun. Mereka mensugesti diri bahwa jika orang lain dapat melakukan, tentu mereka juga dapat berhasil setidaknya dengan sedikit perbaikan dalam performansi. Apabila orang lain tidak setara dengan kita, pemodelan sosial hanya memberikan efek kecil saja bagi *self-efficacy*. Secara umum, efek-efek pemodelan sosial dalam meningkatkan *self-efficacy* tidak sekuat performa

sosial. Sebaliknya, pemodelan sosial dapat memiliki efek yang kuat jika berkaitan dengan ketidakpercayaan diri.

### 3. *Verbal Persuasion*

*Self-efficacy* dapat juga diraih atau dilemahkan lewat persuasi sosial. Orang diarahkan, melalui sugesti dan bujukan, untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah-masalah di masa datang. Harapan *efficacy* yang tumbuh melalui cara ini lemah dan tidak bertahan lama. Dalam kondisi yang menekan serta kegagalan terus menerus, pengharapan apapun yang berasal dari sugesti ini akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan.

Efek sebuah nasehat bagi *self-efficacy* berkaitan erat dengan status dan otoritas pemberi nasehat. Status disini tidak sama dengan otoritas, contohnya saran seorang psikoterapi bagi pasien fobia bahwa dia bisa naik tangga yang lebih tinggi atau berjalan ditengah kerumunan orang banyak lebih membangkitkan *self-efficacy* daripada dukungan dari pasangan atau anak-anaknya. Namun jika kemudian psikoterapisnya berusaha meyakinkan pasien bahwa dia memiliki kemampuan untuk mengubah sedikit saja sikapnya terhadap pasangan dan anak-anaknya mungkin pasien tidak akan mengembangkan *self-efficacy* terhadap saran tersebut.

### 4. *Emotional Arousal*

Sumber terakhir *self-efficacy* adalah kondisi fisiologis dan emosi. Emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa. Ketika mengalami takut yang besar, kecemasan yang kuat dan rasa stres yang tinggi, manusia memiliki ekspektasi *self-efficacy* yang rendah. Dalam

situasi yang menekan, kondisi emosional dapat mempengaruhi pengharapan *efficacy*. Dalam beberapa hal individu menyandarkan pada keadaan gejala fisiologis dalam menilai kecemasan dan kepekaannya terhadap stres. Gejala yang berlebihan biasanya akan melumpuhkan performasi. Individu lebih mengharapkan akan berhasil jika tidak mengalami gejala ini daripada jika mereka menderita tekanan, guncangan dan kegelisahan yang mendalam.

### C. Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah

Menurut Purwanto (2014:92), supervisi pengajaran adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Sedangkan menurut Bafadhol (2012:112), mengatakan: "*Instructional Supervisi pengajaranon is herein defined as: Behavior officially designed by the organization that directly affects teacher behavior in such a way as to facilitate pupil learning and active the goals of organization*"

Menurut Mulyasa (2010:15), supervisi pengajaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan. Hendiyat dan Sumanto (2013:55) menyatakan supervisi pengajaran adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang esensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dari definisi tersebut, maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai



meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Jadi supervisi pengajaran kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

Kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan mempunyai tugas untuk meningkatkan mutu pembelajaran, memotivasi, membimbing serta membantu guru-guru agar meningkatkan kompetensi pedagogi melalui supervisi pengajaran. Nurtain (2014:42) menyatakan bahwa untuk menjadi supervisor yang baik, seorang kepala sekolah harus memiliki kompetensi sebagai berikut:

1. Kompetensi sebagai tenaga pengembang manusia
2. Kompetensi sebagai pengembang kurikulum
3. Kompetensi sebagai spesialis pengajaran
4. Kompetensi sebagai petugas penghubung antar manusia
5. Kompetensi sebagai tenaga pengembang staf administrasi
6. Kompetensi sebagai manajer perubahan
7. Kompetensi sebagai penilaian

Tujuan supervisi pengajaran ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya

untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Sahertian dan Mataheru (2011:23), mengungkapkan bahwa secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkret dari supervisi pengajaran adalah:

1. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidikan
2. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid
3. Membantu guru menggunakan metode-metode dan alat pelajaran modern
4. Membantu guru dalam sumber-sumber dalam pengalaman belajar
5. Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid
6. Membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri
7. Membantu guru dalam menerima reaksi mental atau moral kerja guru-guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka
8. Membantu guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya
9. Membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian diri terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya
10. Membantu guru agar waktu dan tenaga tercurah sepenuhnya dalam pembinaan sekolahnya

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa tujuan supervisi pengajaran adalah tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Untuk mencapai tujuan secara optimal tersebut guru sebagai pelaksana/pendidik yang bertatap muka langsung dengan murid perlu mendapat bantuan dari

kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor agar dapat meningkatkan pembelajaran yang lebih baik.

Menurut Sahertian dan Mataheru (2011:25) kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain:

1. Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam 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 pembelajaran
3. Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku
4. Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara 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 kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau komite sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa

Dalam bidang supervisi pengajaran kepala sekolah mempunyai tugas dan bertanggung jawab memajukan pengajaran melalui peningkatan profesi guru secara terus menerus (Blasé & Blasé, 2010:133). Kepala sekolah menduduki posisi yang sangat strategis di dalam upaya pencapaian keberhasilan suatu sekolah dan berperan sebagai pemimpin pendidikan, administrator pendidikan dan juga supervisor pendidikan yang turut menentukan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Secara garis besar Sahertian dan Mataheru (2011:25) menggolongkan teknik supervisi pengajaran menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

#### 1. Teknik perseorangan

Teknik perseorangan ialah supervisi pengajaran yang dilakukan secara perseorangan. Bila masalah yang dihadapi adalah masalah yang bersifat pribadi, apalagi khusus atau secret, maka teknik yang digunakan sebaiknya adalah teknik individual/perorangan dengan pertemuan empat mata dan dijamin kerahasiaannya. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

##### a. Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Kunjungan kelas adalah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk melihat atau mengamati seorang guru yang sedang mengajar yang berfungsi sebagai alat untuk mendorong guru agar meningkatkan cara mengajar guru dan cara belajar siswa dan bertujuan memperoleh data mengenai keadaan yang sebenarnya untuk melihat apa kelemahan yang sekiranya perlu

diperbaiki. Dan memperoleh data yang diperlukan bagi tindakan-tindakan administratif dalam usaha menyediakan fasilitas dan sarana yang diperlukan untuk membina situasi belajar mengajar yang lebih baik.

b. Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Observasi adalah suatu cara untuk mengadakan evaluasi dengan jalan pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, dan rasional mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki. Kegiatan observasi kelas merupakan salah satu cara untuk menentukan data-data aktual dan kongkrit tentang masalah-masalah yang dihadapi guru di depan kelas. Dengan observasi kelas, supervisor dapat mempelajari situasi belajar mengajar yang sedang berlangsung yang meliputi faktor-faktor yang berpengaruh di dalamnya yang mencakup kegiatan-kegiatan guru, kegiatan-kegiatan murid, dan masalah-masalah yang timbul, serta proses belajar mengajar tersebut.

c. Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa.

d. Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain:

- 1) Menyusun program catur wulan atau program semester
- 2) Menyusun atau membuat program satuan pelajaran
- 3) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan pengelolaan kelas
- 4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran
- 5) Menggunakan media dan sumber dalam proses belajar mengajar

- 6) Mengorganisasikan kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*, dan sebagainya

## 2. Teknik kelompok

Teknik yang bersifat kelompok adalah teknik-teknik yang digunakan itu dilaksanakan bersama-sama oleh supervisor dengan sejumlah guru dalam satu kelompok. Bila supervisor memperhitungkan bahwa masalah yang dihadapi bawahannya adalah sejenis, maka penyelesaiannya dapat dilakukan dengan teknik kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)
- b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)
- c. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

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

Dari beberapa pendapat dan uraian tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan, bahwa supervisi pengajaran kepala sekolah adalah proses

pembinaan kepala sekolah kepada guru dalam rangka memperbaiki proses pembelajaran. Adapun teknik yang biasa digunakan adalah kunjungan kelas, pertemuan baik formal maupun informal serta melibatkan guru lain yang dianggap berhasil dalam proses pembelajaran. Ada beberapa teknik yang biasa digunakan kepala sekolah dalam mensupervisi pengajaran gurunya.

Masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan ialah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif (Sahertian, 2010:152). Untuk itu, kepala sekolah dalam melaksanakan tugas profesional sebagai seorang supervisor harus berlandaskan prinsip-prinsip supervisi demi kesuksesan tugasnya. Adapun prinsip-prinsip tersebut adalah:

#### 1. Prinsip Ilmiah (*Scientific*)

Prinsip ilmiah ini mengandung ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Sistematis yang berarti dilaksanakan secara teratur, terencana, dan berkelanjutan.
- b. Objektif yaitu data yang diperoleh berdasarkan hasil observasi nyata.
- c. Untuk memperoleh data perlu diterapkan alat perekam data, seperti angket, observasi, percakapan pribadi, dan seterusnya.

#### 2. Prinsip Demokratis

*Service* dan bantuan yang diberikan pada guru berdasarkan hubungan kemanusiaan yang akrab dan kehangatan sehingga guru-guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya. Demokratis mengandung

makna yang menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru, bukan berdasarkan atasan dan bawahan tapi berdasarkan kesejawatan.

### 3. Prinsip Kooperatif

Mengembangkan usaha bersama untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang lebih baik

### 4. Prinsip Konstruktif dan Kreatif

Membina inisiatif guru dan mendorong guru untuk aktif menciptakan suasana pembelajaran yang menimbulkan rasa aman dan bebas mengembangkan potensi-potensinya.

Sedangkan menurut Pangaribuan yang dikemukakan oleh Sagala (2010:155), bahwa prinsip-prinsip yang harus dijadikan pedoman dan diterapkan dalam mengembangkan supervisi adalah:

#### 1. Ilmiah

Kegiatan supervisi yang dilaksanakan harus benar-benar sistematis, obyektif, dan menggunakan instrumen atau sarana yang memberikan informasi yang dapat dipercaya dan dapat menjadi bahan masukan dalam mengadakan evaluasi terhadap situasi belajar mengajar.

#### 2. Kooperatif

Program supervisi dikembangkan atas dasar kerjasama antar supervisor dengan supervisee, sehingga kepala sekolah mampu bekerjasama dengan guru-guru, peserta didik, dan seluruh warga sekolah yang berkepentingan dalam peningkatan kualitas belajar mengajar.



### 3. Konstruktif dan kreatif

Supervisor mampu membina guru agar mengambil inisiatif sendiri dalam mengembangkan situasi belajar mengajar, serta mampu menggerakkan guru-guru untuk mengembangkan diri dan profesinya sehingga giat memperbaiki program pengajaran dan pendidikan secara konstruktif.

### 4. Realistik

Pelaksanaan supervisi pendidikan harus memperhitungkan dan memperhatikan segala sesuatu yang sungguh-sungguh ada di dalam suatu situasi atau kondisi secara obyektif. Dan harus dihindari terjadinya kegiatan yang sifatnya berpura-pura atau program yang muluk-muluk.

### 5. Progresif

Setiap kegiatan yang dilakukan tidak terlepas dari ukuran dan perhatian apakah setiap langkah yang ditempuh memperoleh kemajuan.

### 6. Inovatif

Supervisor dan guru-guru harus terbuka terhadap perubahan yang terjadi di ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial. Sehingga mampu mengikhtiarkan perubahan dengan penemuan baru dalam rangka perhaikan dan peningkatan mutu pendidikan.

Kepala sekolah perlu menyesuaikan diri dengan prinsip-prinsip tersebut dengan cara memahami dan menguasai dengan seksama tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga kependidikan yang profesional, karena jika sikap supervisor yang memaksakan kehendak, menakut-nakuti guru, dan

perilaku negatif lainnya akan melumpuhkan kreatif guru. Sikap korektif tersebut harus diganti dengan sikap kreatif, dimana setiap orang mampu menumbuhkan dan mengembangkan kreatifitasnya untuk perbaikan pengajaran.

Menurut Burton dan Brueckner mengemukakan adanya lima tipe supervisi, yaitu:

#### 1. Supervisi sebagai inspeksi

Inspeksi bukanlah suatu pengawasan yang berusaha menolong guru untuk mengembangkan dan memperbaiki cara dan daya kerja sebagai pendidik dan pengajar. Inspeksi dijalankan untuk meneliti/mengawasi apakah guru atau bawahan menjalankan apa yang telah diinstruksikan dan ditentukan oleh atasan atau tidak. Jadi inspeksi adalah kegiatan-kegiatan mencari kesalahan.

Untuk menentukan baik buruknya guru/bawahan dilihat semata-mata dari: sampai dimana ketaatan dan kebaikannya menjalankan tugas-tugas atasan tersebut. Guru-guru atau bawahan tidak pernah diminta pendapat dan diajak merundingkan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya. Inspeksi merupakan tipe kepengawasan yang otokratis.

#### 2. *Laissez faire*

Tipe ini merupakan kepengawasan yang sama sekali tidak konstruktif. Kepengawasan *Laissez faire* membiarkan guru-guru/bawahan bekerja sekehendaknya tanpa diberi petunjuk dan bimbingan. Guru-guru boleh menjalankan tugasnya menurut apa yang mereka sukai, boleh

mengajar apa yang mereka inginkan dan dengan cara yang mereka kehendaki.

Hal yang demikian bukanlah demokrasi, melainkan justru suatu kepengawasan yang lemah dan tanpa tanggung jawab. Seorang kepala sekolah yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan bantuan, pengawasan, dan koreksi terhadap pekerjaan guru-guru/anggota yang dipimpinya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan sepenuhnya kepada mereka masing-masing tanpa petunjuk atau saran-saran, dan tanpa adanya koordinasi.

### 3. *Coercive Supervision*

Tipe kepengawasan ini bersifat otoriter, hampir sama dengan kepengawasan yang bersifat inspeksi. Di dalam tindakan kepengawasannya si pengawas bersifat memaksakan segala sesuatu yang dianggapnya benar dan baik menurut pendapatnya sendiri. Dalam hal ini pendapat dan inisiatif guru tidak dihiraukan atau tidak dipertimbangkan, yang terpenting guru harus tunduk dan menuruti petunjuk-petunjuk yang dianggap baik oleh supervisor itu sendiri.

### 4. Supervisi sebagai latihan bimbingan

Tipe supervisi ini berlandaskan suatu pandangan bahwa pendidikan itu merupakan proses pertumbuhan bimbingan, juga berlandaskan pandangan bahwa orang-orang yang diangkat sebagai guru pada umumnya telah mendapat pendidikan *pre-service* di sekolah guru. Oleh karena itu, supervisi yang dilakukan selanjutnya ialah untuk melatih (*to train*) dan memberi bimbingan (*to guide*) kepada guru-guru tersebut dalam tugas

pekerjaannya sebagai guru. Tipe ini baik terutama bagi guru-guru yang baru mulai mengajar setelah keluar dari sekolah guru

#### 5. Kepengawasan yang demokrasi

Dalam kepemimpinan yang demokratis, supervisi bersifat demokrasi pula. Dalam hal ini, supervisi merupakan kepemimpinan pendidikan secara kooperatif. Supervisi bukan lagi suatu pekerjaan yang dipegang oleh seorang petugas melainkan merupakan pekerjaan-pekerjaan bersama yang dikoordinasikan. Tanggung jawab tidak dipegang sendiri oleh supervisor melainkan dibagi-bagikan kepada para anggota sesuai dengan tingkat, keahlian, dan kecakapannya masing-masing.

Pada hakikatnya, sebaiknya supervisor secara mutlak harus menggunakan salah satu dari tipe-tipe di atas, tetapi sesuai dengan situasi dan kondisi atau permasalahan yang dihadapi, maka seorang supervisor harus bisa luwes dan berbaur.

#### D. Kinerja Mengajar Guru

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* (Inggris). Selain bermakna kinerja, *performance* juga diterjemahkan secara beragam. Menurut Sedarmayanti (2011:150) bahwa "*Performance* dapat diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja".

Gibson (2010:164) mengatakan, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Sedangkan pendapat Hasibuan (2012:23) menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Pendapat lainnya oleh Mangkunegara (2013:67), bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rahardja (2014:13), kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi). Lebih lanjut dijelaskan Rahardja (2014:14) bahwa kinerja adalah manifestasi konkrit dan dapat diobservasi secara terbuka atau realisasi suatu kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai realisasi konkret dari kompetensi berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Kinerja guru di sekolah sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan sekolah. Baik buruknya kinerja guru bisa dilihat dari perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peran dan tugas guru di sekolah, di mana perilaku tersebut terkait dengan proses pencapaian hasil kerja yang dicapai.

Saondi dan Suherman (2015:54) berpendapat bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Salah satu tugas utama seorang guru di sekolah

adalah mengajar. Mengajar pada dasarnya tidak dapat dipandang sebagai usaha yang sederhana dan mudah. Pengajaran yang berkualitas hila dipandang dari sudut sistem disusun oleh beberapa unsur yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi demi kualitas yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu, mengajar bagi seorang guru memerlukan tanggung jawab moral yang berat dan menjadi suatu kewajiban guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

Menurut Kuswana (2011:3), kinerja guru dikatakan berhasil apabila dapat memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yaitu bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi. Kinerja guru bertumpu pada karakteristik aktivitas pelayanan pengajaran secara totalitas, mulai dari mempersiapkan, melaksanakan dan mengevaluasi secara sistematis dan berkesinambungan.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab IV Bagian kedua tentang Hak dan Kewajiban Guru Pasal 20 menjelaskan bahwa: "Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran." Seperti yang telah dijelaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja guru yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya berdasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Dalam hal ini kinerja guru

yang berhubungan dengan tugasnya mengajar. Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki kemampuan mewujudkan kinerja yang dapat melaksanakan fungsi dan peranannya secara optimal. Perwujudan fungsi dan perannya secara optimal tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, berhubungan dengan siswa, hubungan sesama rekan profesi, dan keterampilan profesionalnya.

Kinerja mengajar merupakan penampilan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi peserta didik. Kinerja mengajar yang baik merupakan salah satu prasyarat bagi keberhasilan dan kesuksesan proses belajar mengajar. Dengan demikian untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, guru dituntut untuk senantiasa mampu tampil dengan baik.

Kinerja mengajar guru sebagaimana yang telah dikemukakan yaitu berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar di kelas. Kinerja mengajar guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi, artinya mampu mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya demi mencapai hasil belajar yang maksimal. Menurut Sudjana (2012:57), kemampuan guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar yaitu: "(a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar

mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran.”

Majid (2011:91) menyatakan bahwa apabila proses belajar mengajar itu ditinjau dari segi kegiatan guru, maka terlihat guru memegang peranan prima. Proses belajar mengajar berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi dan penilaian/evaluasi. Kinerja guru adalah gambaran dari seorang guru yang melaksanakan tugas kesehariannya yang salah satunya adalah melaksanakan tatap muka dengan peserta didik dalam kurun waktu tertentu sesuai aturan yang ditetapkan. Kinerja guru merupakan salah satu tanggung jawab yang diembannya dalam rangka melaksanakan amanat undang-undang.

Berdasarkan uraian di atas, dengan demikian tugas guru dalam mengajar perlu memiliki kemampuan merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil proses belajar mengajar. Hal tersebut merupakan sebagai perwujudan, penampilan atau kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesinya sebagai pengajar.

Menurut Mangkunegara (2013:67) penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis, berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sama halnya dengan pendapat Hasibuan (2012:87), bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Mulyasa (2010:157) mengemukakan manfaat penilaian kinerja guru adalah: (1) sumber data untuk pencatatan tenaga pendidikan, dan kegiatan



pengembangan jangka panjang bagi pendidikan nasional, (2) nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan, (3) alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong arah kemajuan, (4) meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga pendidikan, dan (5) bahan informasi dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tenaga pendidikan, baik perencanaan, promosi, mutasi maupun kegiatan lainnya.

Sardiman (2015:73) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja diperlukan indikator kinerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan seseorang dituntut memiliki kemampuan yang mensyaratkan oleh pekerjaan itu. Guru dituntut memiliki dua kemampuan utama, yaitu kemampuan keguruan dan kemampuan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan keguruan meliputi sepuluh kemampuan dasar guru sebagaimana ditetapkan oleh Depdiknas. Sedangkan kemampuan keahlian adalah kemampuan yang menunjukkan kemahiran, integrasi, susunan dan aplikasi yang terkait antara keterampilan dengan pengetahuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Jika kedua kemampuan tersebut diaplikasikan maka akan terjadi kinerja guru. Sepuluh kemampuan dasar guru meliputi:

#### 1. Penguasaan bahan

Sebelum tampil di depan kelas guru terlebih dahulu harus sudah menguasai bahan yang akan diajarkan dan bahan-bahan yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar.

## 2. Pengelolaan program belajar mengajar

Guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, menggunakan proses pembelajaran yang tepat, melaksanakan program belajar mengajar, mengenal kemampuan anak didik, merencanakan dan melaksanakan program remedial.

## 3. Pengelolaan Kelas

Guru dituntut mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar.

## 4. Penggunaan Media

Langkah-langkah yang perlu diperhatikan guru dalam penggunaan media adalah:

- a. Mengetahui, memilih, dan menggunakan suatu media
- b. Membuat alat bantu pengajaran yang sederhana
- c. Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam rangka proses belajar mengajar
- d. Menggunakan buku pegangan/buku sumber
- e. Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar
- f. Menggunakan unit *microteaching* dalam program pengalaman lapangan

## 5. Penguasaan landasan-landasan pendidikan

Guru dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional tingkat dasar, tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.

6. Pengelolaan interaksi belajar mengajar

Guru harus menguasai bahan/materi, mampu mendesain program belajar mengajar, mampu menciptakan kondisi kelas yang kondusif, terampil memanfaatkan media dan memilih sumber serta memahami landasan-landasan pendidikan sebagai dasar bertindak.

7. Penilaian Prestasi Siswa

Guru harus mampu menilai prestasi siswa. Dengan mengetahui prestasi belajar siswa apalagi secara individual guru akan dapat mengambil langkah-langkah instruksional yang konstruktif.

8. Pengenalan fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah.

Dalam tugas dan peranannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor/penyulub.

9. Pengenalan dan Penyelenggaraan administrasi sekolah. Guru di sekolah di samping berperan sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing juga sebagai administrator

10. Pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat dan teori kinerja guru di atas, bahwa kinerja guru adalah prestasi atau kemampuan kerja guru dalam persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru ekonomi merupakan kemampuan kerja yang dicapai oleh guru dalam kegiatan pengelolaan pembelajaran khususnya mata pelajaran ekonomi secara efektif di sekolah. Kinerja guru ekonomi dilibat dari bagaimana

mempersiapkan program pembelajaran ekonomi yang di dalamnya juga mencakup akuntansi, termasuk bagaimana merumuskan tujuan pembelajaran, mempersiapkan metode dan media pembelajaran, serta bagaimana mempersiapkan evaluasi pembelajaran ekonomi dan akuntansi.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai kepemimpinan dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap dedikasi diri telah banyak dilakukan, diantaranya penelitian:

1. Sadar (2015), dengan judul Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri dengan Kinerja Diri SD di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen Jawa Tengah. Hasil penelitian: 1) terdapat hubungan yang positif antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja diri, 2) terdapat hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kinerja diri, 3) menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri dengan kinerja diri. Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut yaitu bahwa persepsi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan efikasi diri bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan kinerja diri.
2. Samsuardi (2015), dengan judul Pengaruh Supervisi Pengajaran Akademik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Diri di SMK Negeri 1 Bantaeng. Hasil penelitian ditemukan bahwa supervisi pengajaran akademik pengawas dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja diri SMK Negeri 1 Bantaeng. Secara parsial supervisi pengajaran akademik pengawas tidak

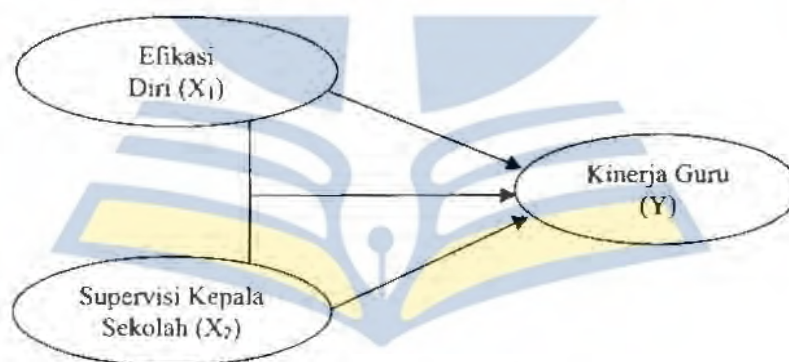
berpengaruh terhadap disiplin kerja diri SMK Negeri 1 Bantaeng, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja diri SMK Negeri 1 Bantaeng.

3. Abdullah (2012), dengan judul Efikasi Diri dan Efikasi Kolektif dalam Kalangan Diri. Hasil penelitian menunjukkan hubungan adanya antara efikasi diri dengan efikasi kolektif. Namun, tidak ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan efikasi kolektif dengan pengalaman mengajar. Diri-diri yang mempunyai pengalaman mengajar kurang daripada lima tahun dan melebihi lima tahun menunjukkan perbedaan yang signifikan bagi efikasi diri.
4. Pranoto (2013), dengan judul Pengaruh Pembinaan Berkelanjutan, Supervisi Pengajaran Pengawas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Diri di UPT Disdikpora Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Terdapat hubungan positif dan tidak signifikan antara pembinaan berkelanjutan oleh kepala sekolah dengan kinerja diri dan memberikan sumbangan yang efektif yaitu 0%, (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara pemberian supervisi pengajaran pengawas dengan kinerja diri dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 5,3%, (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja diri dan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 21,2%, (4) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi pengajaran pengawas dan motivasi kerja dengan kinerja diri kecuali variabel pembinaan keberlanjutan dengan memberikan sumbangan yang efektif sebesar 21,6%.

5. Rosyidah dan Ratnasari (2013), dengan judul Analisis Hubungan Faktor Pembentuk Efikasi Mengajar Guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi siswa tidak dapat dikonfirmasi sehingga hanya dimensi manajemen kelas dan strategi instruksi yang digunakan untuk menentukan efikasi mengajar. Model struktural efikasi mengajar yang dapat dikategorikan sebagai model yang dapat diterima.

#### F. Kerangka Analisis

Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk lebih jelasnya, kerangka analisis penelitian dapat dilihat pada Gambar 2.1.



**Gambar 2.1. Kerangka Analisis**

Gambar 2.1 dapat dijelaskan pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dan hubungan antara efikasi diri dengan supervisi pengajaran kepala sekolah.

## G. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan aspek yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel efikasi diri guru, supervisi pengajaran kepala sekolah dan kinerja mengajar guru. Definisi operasional pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Efikasi Diri, adalah keyakinan diri bahwa dengan kemampuan mengajar yang dimiliki dapat membelajarkan peserta didik dengan baik dan mendorong peserta didik dalam mencapai prestasi dalam belajar yang lebih baik.
2. Supervisi pengajaran kepala sekolah, adalah upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan diri agar diri dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.
3. Kinerja mengajar guru, adalah penampilan kerja yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan bimbingan belajar yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi peserta didik

Operasional variabel-variabel tersebut lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Kinerja mengajar guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saat pertemuan pertama kelas, Saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini</li> <li>2. Saya selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami</li> <li>3. Saat menerangkan kepada siswa, Saya tidak terpaku pada buku (<i>textbook</i>)</li> <li>4. Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, Saya tidak pernah memberikan contoh dan ilustrasi untuk mempermudah pemahaman siswa</li> <li>5. Saya menguasai setiap materi pelajaran yang diajarkan</li> <li>6. Saya tidak pernah memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa</li> <li>7. Saya menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran</li> <li>8. Saya selalu melakukan kegiatan absensi untuk mengetahui kehadiran siswa</li> <li>9. Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda</li> <li>10. Apabila ada kegiatan praktik pada mata pelajaran selalu dilaksanakan dengan pendampingan dari Saya</li> <li>11. Saya menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa</li> <li>12. Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada</li> <li>13. Dalam kegiatan belajar mengajar, Saya selalu menggunakan media belajar yang ada, misalnya <i>infocus</i></li> </ol>	Sardiman (2015)



Variabel	Indikator	Sumber
	<p>14. Saya memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan</p> <p>15. Tugas-tugas yang Saya berikan, tidak membebani siswa</p> <p>16. Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa</p> <p>17. Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran</p> <p>18. Saya memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal</p> <p>19. Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil</p> <p>20. Saya selalu menumbuhkan semangat belajar pada siswa</p> <p>21. Saya selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada</p> <p>22. Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat</p> <p>23. Saya tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas</p> <p>24. Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah Saya selesai menerangkan materi</p> <p>25. Saya memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan</p> <p>26. Dalam mengajar Saya tidak pernah melakukan pengembangan materi, hanya menerangkan materi yang ada pada buku (<i>textbook</i>)</p> <p>27. Jika ada tugas tambahan Saya tidak punya waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar</p> <p>28. Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa sesuai dengan materi tanpa memperhatikan</p>	

Variabel	Indikator	Sumber
	<p>perbedaan kemampuan siswa</p> <p>29. Saya selalu menggunakan metode mengajar yang sama karena hanya ceramah yang Saya kuasai</p> <p>30. Saya selalu memotivasi siswa untuk belajar agar memperoleh hasil belajar yang maksimal</p> <p>31. Saya memberikan contoh yang kontekstual untuk mempermudah pemahaman siswa</p> <p>32. Saya memberikan perhatian lebih kepada siswa yang menunjukkan semangat belajar yang tinggi</p> <p>33. Saya hanya menggunakan media belajar yang tersedia</p> <p>34. Saya selalu memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ada</p> <p>35. Saya tidak pernah mengatur kondisi kelas yang penting siswa nyaman dalam belajar</p>	
<p>Supervisi pengajaran Kepala Sekolah</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan secara kelembagaan antara Saya dengan Kepala Sekolah terjalin baik</li> <li>2. Kepala Sekolah tidak menjaga jarak dengan guru-guru</li> <li>3. Kepala Sekolah sering melakukan diskusi dengan guru terkait kegiatan pembelajaran</li> <li>4. Hasil supervisi Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk keberhasilan Saya dalam mengajar</li> <li>5. Kepala Sekolah tidak pernah melakukan pembimbingan dalam pembuatan rencana pembelajaran seperti SP (Satuan Pelajaran)</li> <li>6. Kepala Sekolah membimbing Saya dalam pemilihan strategi belajar mengajar yang tepat</li> <li>7. Kepala Sekolah membantu Saya dalam merumuskan tujuan pengajaran (ranah kognitif, psikomotorik, afektif)</li> <li>8. Kepala Sekolah tidak pernah membantu Saya dalam cara merumuskan pengalaman belajar (<i>learning experience</i>)</li> </ol>	<p>Lazaruth, (2016)</p>

Variabel	Indikator	Sumber
	<p>9. Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas</p> <p>10. Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah ketika Saya mengajar dapat membantu memperbaiki cara mengajar Saya</p> <p>11. Dalam memberikan supervisi Kepala Sekolah tidak mencari kesalahan Saya tapi justru membicarakan solusi secara bersama</p> <p>12. Kepala Sekolah telah bertindak demokratis dalam memberikan supervisi pengajaran kepada Saya</p> <p>13. Kepala Sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan Saya</p> <p>14. Keberhasilan tugas Saya yang lain selain mengajar salah satunya karena peran supervisi Kepala Sekolah</p> <p>15. Waktu pelaksanaan supervisi sudah tepat</p> <p>16. Kepala Sekolah tidak menggurui Saya dalam melakukan supervisi</p> <p>17. Kepala Sekolah membantu Saya dalam masalah keluhan kesah seperti ketidakpuasan, memperoleh pelayanan yang kurang adil dan lain-lain</p> <p>18. Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah kesejahteraan, seperti masalah keuangan</p> <p>19. Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah pribadi</p> <p>20. Teguran yang diberikan Kepala Sekolah merupakan ancaman bagi perkembangan karir Saya</p> <p>21. Kepala Sekolah tidak pernah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi</p> <p>22. Supervisi Kepala Sekolah adalah untuk mencari</p>	

Variabel	Indikator	Sumber
	<p>kesalahan Saya</p> <p>23. Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas</p> <p>24. Dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah selalu membuat perencanaan yang disampaikan kepada guru-guru pada rapat awal semester</p> <p>25. Kepala Sekolah selalu menunjukkan sikap yang stabil dan menjadi contoh teladan bagi guru-guru dan siswa</p> <p>26. Kepala Sekolah selalu bersikap arogan dan menjaga jarak dengan guru-guru</p> <p>27. Supervisi terhadap guru-guru yang dilakukan Kepala Sekolah bersifat otoriter</p> <p>28. Peringatan ataupun koreksi yang diberikan Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk perkembangan karir Saya</p> <p>29. Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah membuat Saya tidak konsentrasi dalam mengajar</p> <p>30. Setiap guru mendapatkan supervisi dari Kepala Sekolah</p> <p>31. Kepala Sekolah selalu mendengarkan keluhan dari guru-guru dan berusaha mencari jalan keluarnya</p> <p>32. Hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah selalu tidak didiskusikan dengan guru yang bersangkutan</p> <p>33. Supervisi Kepala Sekolah berperan besar dalam peningkatan kualitas pembelajaran yang Saya lakukan</p> <p>34. Kepala Sekolah tidak pernah ikut membantu memecahkan masalah keuangan Saya</p> <p>35. Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi sesuai dengan jadwal yang direncanakan</p>	
Efikasi Diri	1. Saya selalu meyakinkan diri untuk dapat	Bandura

Variabel	Indikator	Sumber
	<p>menyelesaikan tugas dengan baik</p> <p>2. Meskipun mengelola kelas dianggap sulit, Saya yakin dapat melakukannya</p> <p>3. Saya yakin akan mendapat prestasi yang memuaskan di sekolah ini</p> <p>4. Saya biasanya berusaha dengan maksimal untuk mengajar dengan tuntas</p> <p>5. Saya yakin ketuntasan siswa belajar jauh lebih banyak dibandingkan dengan siswa yang tidak tuntas</p> <p>6. Meskipun membuat strategi mengajar sulit, Saya percaya dapat menyelesaikannya</p> <p>7. Bagi Saya tugas yang diberikan oleh kepala sekolah akan memacu Saya mengajar lebih tekun</p> <p>8. Saya merasa bangga ketika Saya berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas</p> <p>9. Apabila Saya menemukan media pembelajaran yang menarik, Saya tidak merasa senang sampai siswa dapat dapat termotivasi karenanya</p> <p>10. Saya lebih berhasil dibanding kebanyakan guru dalam tugas mengajar di sekolah</p> <p>11. Saya biasanya dapat membantu guru lain, ketika mereka meminta tolong dalam menyelesaikan tugas</p> <p>12. Saya biasanya tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas hingga selesai</p> <p>13. Meskipun Saya merasa banyak kekurangan, Saya yakin akan berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas mengajar</p> <p>14. Menurut Saya, mengajar merupakan pekerjaan yang paling mudah</p> <p>15. Saya lebih meyakini hasil kerja Saya sendiri dari pada harus meminta bantuan guru lain dalam</p>	<p>(Sudjana, 2012)</p>

Variabel	Indikator	Sumber
	<p>membuat rencana pembelajaran</p> <p>16. Saya kurang berpartisipasi dalam diskusi guru</p> <p>17. Ketika membuat rencana pelaksanaan pembelajaran Saya melihat rencana tersebut kepada guru lain</p> <p>18. Rasanya Saya ingin cepat menyerah ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif</p> <p>19. Bila Saya mendapat bagian tugas yang sulit, Saya langsung menolak untuk mengerjakannya</p> <p>20. Dengan kekurangan yang Saya miliki, Saya pesimis dapat mengerjakan tugas</p> <p>21. Saya merasa malas untuk mengajar kelas dengan siswa bandel</p> <p>22. Ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif, Saya merasa tertekan</p> <p>23. Dibandingkan siswa guru lain, Saya adalah seorang guru yang lemah di sekolah</p> <p>24. Saya ragu-ragu bertanya kepada Kepala Sekolah karena kemampuan mengajar Saya</p> <p>25. Saya merasa malas ketika masuk kelas dengan siswa yang bandel</p> <p>26. Saya merasa cemas ketika menerima kelas tidak kondusif</p> <p>27. Saya merasa kurang percaya diri ketika Kepala Sekolah datang berkunjung di kelas</p> <p>28. Bagaimanapun Saya berusaha, Saya tidak dapat sukses dalam mengondisikan kelas</p> <p>29. Saya merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang Saya rasa sangat sulit</p> <p>30. Saya berhenti memberikan pengajaran yang menarik ketika menemukan siswa yang tidak bisa diatur</p> <p>31. Ketuntasan belajar siswa tidak penting untuk diperhatikan</p>	

Variabel	Indikator	Sumber
	32. Saya tetap bersemangat mengajar untuk semua kelas walaupun kondisinya berbeda-beda	
	33. Saya selalu belajar dari teman-teman untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas	
	34. Kesuksesan Saya dalam mengajar tidak diukur dari banyaknya siswa yang tuntas dalam belajar	
	35. Saya selalu sukses dalam membuat kondisi kelas kondusif untuk siswa belajar	

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Adapun hipotesis penelitian ini adalah:

- H1a : Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur
- H2a : Supervisi pengajaran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur
- H3a : Kedekatan efikasi diri dan supervisi pengajaran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru di SMP Negeri Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan pendekatan *explanatory research*, menjelaskan adanya pengaruh antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Pada penelitian ini adalah mengetahui adanya pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di kecamatan Nasal Kabupaten Kaur.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010:115). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Nasal berjumlah 67 responden. Jumlah diri pada masing-masing sekolah dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.1. Populasi Penelitian**

No.	Sekolah	NPSN	Jumlah Guru
1	SMPN 20 Air Palawan Kaur	10703002	8
2	SMPN 22 Satu Atap Trans Tulik 1 Kaur	10701782	12
3	SMPN 23 Satu Atap Sumber Harapan Kaur	10703379	9
4	SMPN 27 Satu Atap Muara Dua Kaur	10703188	8
5	SMPN 19 Pasar Baru Kaur	10702978	17



No.	Sekolah	NPSN	Jumlah Guru
6	SMPN 25 Satu Atap Tri Jaya Kaur	10701793	6
7	SMPN 26 Satu Atap Suka Jaya Kaur	10702998	9
Jumlah			67

Sampel penelitian merupakan himpunan bagian (*subset*) atau sebagian dari populasi yang ingin diteliti, yang dalam penentuannya menggunakan teknik tertentu sesuai dengan kebutuhan penelitian. Riduwan (2013:56) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Penarikan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *total sampling*, yakni teknik penarikan pengambilan sampel dari di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Riduwan, 2013). Atas dasar tersebut, maka jumlah sampel penelitian ini adalah 67 responden.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, pempumpulan data menggunakan teknik angket. Angket merupakan alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Angket yang diberikan berupa angket tertutup di mana peneliti memberikan opsi atau pilihan jawaban dengan menggunakan kaidah skala pengukuran, yakni Skala Likert. Angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai

dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang atau tanda checklist. Pengguna angket dalam penelitian sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto (2012:195):

1. Tidak memerlukan hadirnya peneliti
2. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden
3. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden
4. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas jujur dan tidak malu-malu menjawab
5. Dapat dibuat berstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama

Selanjutnya Sugiyono (2013:93) mengatakan bahwa “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini, alasan mengapa peneliti menggunakan skala Likert dalam penyusunan instrumen adalah untuk mempermudah proses pengisian instrumen dan proses pengolahan data yang dilakukan.

#### **D. Kisi-kisi Instrumen**

Sebelum instrumen penelitian disusun, perlu dibuat dulu kisi-kisi penyusunan instrumen tersebut. Kisi-kisi penyusunan minimal memuat tiga komponen, yaitu: variabel atau aspek yang akan diukur/dihimpun datanya, indikator dan pertanyaan.

Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
Kinerja mengajar guru	1. Saat pertemuan pertama kelas, Saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini	1
	2. Saya selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami	2
	3. Saat menerangkan kepada siswa, Saya tidak terpaku pada buku ( <i>textbook</i> )	3
	4. Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, Saya tidak pernah memberikan contoh dan ilustrasi untuk mempermudah pemahaman siswa	4
	5. Saya menguasai setiap materi pelajaran yang diajarkan	5
	6. Saya tidak pernah memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa	6
	7. Saya menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran	7
	8. Saya selalu melakukan kegiatan absensi untuk mengetahui kehadiran siswa	8
	9. Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda	9
	10. Apabila ada kegiatan praktik pada mata pelajaran selalu dilaksanakan dengan pendampingan dari Saya	10
	11. Saya menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa	11
	12. Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada	12
	13. Dalam kegiatan belajar mengajar, Saya selalu	13

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	menggunakan media belajar yang ada, misalnya <i>infocus</i>	
	14. Saya memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan	14
	15. Tugas-tugas yang Saya berikan, tidak membebani siswa	15
	16. Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa	16
	17. Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	17
	18. Saya memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal	18
	19. Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil	19
	20. Saya selalu menumbuhkan semangat belajar pada siswa	20
	21. Saya selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada	21
	22. Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat	22
	23. Saya tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas	23
	24. Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah Saya selesai menerangkan materi	24
	25. Saya memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan	25
	26. Dalam mengajar Saya tidak pernah melakukan pengembangan materi, hanya menerangkan materi yang ada pada buku ( <i>textbook</i> )	26
	27. Jika ada tugas tambahan Saya tidak punya	27

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar	
	28. Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa sesuai dengan materi tanpa memperhatikan perbedaan kemampuan siswa	28
	29. Saya selalu menggunakan metode mengajar yang sama karena hanya ceramah yang Saya kuasai	29
	30. Saya selalu memotivasi siswa untuk belajar agar memperoleh hasil belajar yang maksimal	30
	31. Saya memberikan contoh yang kontekstual untuk mempermudah pemahaman siswa	31
	32. Saya memberikan perhatian lebih kepada siswa yang menunjukkan semangat belajar yang tinggi	32
	33. Saya hanya menggunakan media belajar yang tersedia	33
	34. Saya selalu memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ada	34
	35. Saya tidak pernah mengatur kondisi kelas yang penting siswa nyaman dalam belajar	35
Supervisi pengajaran Kepala Sekolah	1. Hubungan secara kelembagaan antara Saya dengan Kepala Sekolah terjalin baik	1
	2. Kepala Sekolah tidak menjaga jarak dengan guru-guru	2
	3. Kepala Sekolah sering melakukan diskusi dengan guru terkait kegiatan pembelajaran	3
	4. Hasil supervisi Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk keberhasilan Saya dalam mengajar	4
	5. Kepala Sekolah tidak pernah melakukan pembimbingan dalam pembuatan rencana pembelajaran seperti SP (Satuan pelajaran)	5
	6. Kepala Sekolah membimbing Saya dalam	6

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	pemilihan strategi belajar mengajar yang tepat	
	7. Kepala Sekolah membantu Saya dalam merumuskan tujuan pengajaran (ranah kognitif, psikomotorik, afektif)	7
	8. Kepala Sekolah tidak pernah membantu Saya dalam cara merumuskan pengalaman belajar ( <i>learning experience</i> )	8
	9. Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas	9
	10. Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah ketika Saya mengajar dapat membantu memperbaiki cara mengajar Saya	10
	11. Dalam memberikan supervisi Kepala Sekolah tidak mencari kesalahan Saya tapi justru membicarakan solusi secara bersama	11
	12. Kepala Sekolah telah bertindak demokratis dalam memberikan supervisi pengajaran kepada Saya	12
	13. Kepala Sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan Saya	13
	14. Keberhasilan tugas Saya yang lain selain mengajar salah satunya karena peran supervisi Kepala Sekolah	14
	15. Waktu pelaksanaan supervisi sudah tepat	15
	16. Kepala Sekolah tidak menggurui Saya dalam melakukan supervisi	16
	17. Kepala Sekolah membantu Saya dalam masalah keluh kesah seperti ketidakpuasan, memperoleh pelayanan yang kurang adil dan lain-lain	17
	18. Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah kesejahteraan, seperti masalah keuangan	18
	19. Kepala Sekolah membantu Saya dalam	19

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	memecahkan masalah pribadi	
	20. Teguran yang diberikan Kepala Sekolah merupakan ancaman bagi perkembangan karir Saya	20
	21. Kepala Sekolah tidak pernah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi	21
	22. Supervisi Kepala Sekolah adalah untuk mencari kesalahan Saya	22
	23. Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas	23
	24. Dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah selalu membuat perencanaan yang disampaikan kepada guru-guru pada rapat awal semester	24
	25. Kepala Sekolah selalu menunjukkan sikap yang stabil dan menjadi contoh teladan bagi guru-guru dan siswa	25
	26. Kepala Sekolah selalu bersikap arogan dan menjaga jarak dengan guru-guru	26
	27. Supervisi terhadap guru-guru yang dilakukan Kepala Sekolah bersifat otoriter	27
	28. Peringatan ataupun koreksi yang diberikan Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk perkembangan karir Saya	28
	29. Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah membuat Saya tidak konsentrasi dalam mengajar	29
	30. Setiap guru mendapatkan supervisi dari Kepala Sekolah	30
	31. Kepala Sekolah selalu mendengarkan keluhan dari guru-guru dan berusaha mencari jalan keluarnya	31
	32. Hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah selalu tidak didiskusikan dengan guru yang bersangkutan	32
	33. Supervisi Kepala Sekolah berperan besar dalam	33

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	peningkatan kualitas pembelajaran yang Saya lakukan	
	34. Kepala Sekolah tidak pernah ikut membantu memecahkan masalah keuangan Saya	34
	35. Kepala Sekolah melaksanakan supervisi sesuai dengan jadwal	35
Efikasi Diri	1. Saya selalu meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	1
	2. Meskipun mengelola kelas dianggap sulit, Saya yakin dapat melakukannya	2
	3. Saya yakin akan mendapat prestasi yang memuaskan di sekolah ini	3
	4. Saya biasanya berusaha dengan maksimal untuk mengajar dengan tuntas	4
	5. Saya yakin ketuntasan siswa belajar jauh lebih banyak dibandingkan dengan siswa yang tidak tuntas	5
	6. Meskipun membuat strategi mengajar sulit, Saya percaya dapat menyelesaikannya	6
	7. Bagi Saya tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah akan memacu Saya mengajar lebih tekun	7
	8. Saya merasa bangga ketika Saya berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas	8
	9. Apabila Saya menemukan media pembelajaran yang menarik, Saya tidak merasa senang sampai siswa dapat dapat termotivasi karenanya	9
	10. Saya lebih berhasil dibanding kebanyakan guru dalam tugas mengajar di sekolah	10
	11. Saya biasanya dapat membantu guru lain, ketika mereka meminta tolong dalam menyelesaikan tugas	11
	12. Saya biasanya tidak menycrah untuk	12



Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	menyelesaikan tugas hingga selesai	
	13. Meskipun Saya merasa banyak kekurangan, Saya yakin akan berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas mengajar	13
	14. Menurut Saya, mengajar merupakan pekerjaan yang paling mudah	14
	15. Saya lebih meyakini hasil kerja Saya sendiri dari pada harus meminta bantuan guru lain dalam membuat rencana pembelajaran	15
	16. Saya kurang berpartisipasi dalam diskusi guru	16
	17. Ketika membuat rencana pelaksanaan pembelajaran Saya melihat rencana tersebut kepada guru lain	17
	18. Rasanya Saya ingin cepat menyerah ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif	18
	19. Bila Saya mendapat bagian tugas yang sulit, Saya langsung menolak untuk mengerjakannya	19
	20. Dengan kekurangan yang Saya miliki, Saya pesimis dapat mengerjakan tugas	20
	21. Saya merasa malas untuk mengajar kelas dengan siswa bandel	21
	22. Ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif, Saya merasa tertekan	22
	23. Dibandingkan siswa guru lain, Saya adalah seorang guru yang lemah di sekolah	23
	24. Saya ragu-ragu bertanya kepada Kepala Sekolah karena kemampuan mengajar Saya	24
	25. Saya merasa malas ketika masuk kelas dengan siswa yang bandel	25
	26. Saya merasa cemas ketika menerima kelas tidak kondusif	26
	27. Saya merasa kurang percaya diri ketika Kepala Sekolah datang berkunjung di kelas	27
	28. Bagaimanapun Saya berusaha, Saya tidak dapat	28

Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
	sukses dalam mengondisikan kelas	
	29. Saya merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang Saya rasa sangat sulit	29
	30. Saya berhenti memberikan pengajaran yang menarik ketika menemukan siswa yang tidak bisa diatur	30
	31. Ketuntasan belajar siswa tidak penting untuk diperhatikan	31
	32. Saya tetap bersemangat mengajar untuk semua kelas walaupun kondisinya berbeda-beda	32
	33. Saya selalu belajar dari teman-teman untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas	33
	34. Kesuksesan Saya dalam mengajar tidak diukur dari banyaknya siswa yang tuntas dalam belajar	34
	35. Saya selalu sukses dalam membuat kondisi kelas kondusif untuk siswa belajar	35

## E. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau belum, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat test tersebut akan semakin tepat mengenai sasaran. Nilai validitas pada dasarnya adalah nilai korelasi. Alat uji yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*, kriteria penilaian jika koefisien korelasi *product moment* melebihi  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,3 maka pertanyaan dinyatakan valid. Hasil pengujian tersebut diuraikan di bawah ini.

**Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi**

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
item_1	.572**	.001	Valid
Item_2	.074	.686	Tidak Valid
Item_3	.151	.408	Tidak Valid
Item_4	.541**	.001	Valid
Item_5	.778**	.000	Valid
Item_6	.516**	.003	Valid
Item_7	.741**	.000	Valid
Item_8	.208	.253	Tidak Valid
Item_9	.637**	.000	Valid
Item_10	.851**	.000	Valid
Item_11	.747**	.000	Valid
Item_12	.496**	.004	Valid
Item_13	.835**	.000	Valid
Item_14	.572**	.001	Valid
Item_15	.412*	.019	Valid
Item_16	.399*	.024	Valid
Item_17	.541**	.001	Valid
Item_18	.456**	.009	Valid
Item_19	.516**	.003	Valid
Item_20	.738**	.000	Valid
Item_21	.745**	.000	Valid
Item_22	.127	.489	Tidak Valid
Item_23	.843**	.000	Valid
Item_24	.747**	.000	Valid
Item_25	.074	.686	Tidak Valid
Item_26	.516**	.003	Valid
Item_27	.741**	.000	Valid
Item_28	.745**	.000	Valid
Item_29	.120	.512	Tidak Valid
Item_30	.851**	.000	Valid
Item_31	.747**	.000	Valid

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Item_32	.496**	.004	Valid
Item_33	.874**	.000	Valid
Item_34	.572**	.001	Valid
Item_35	.120	.512	Tidak Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* untuk item pertanyaan variabel supervisi pengajaran kepala sekolah valid lebih besar dari 0,3 sebanyak 20 item pertanyaan, sedangkan item pertanyaan tidak valid kurang dari 0,3 sebanyak tujuh item pertanyaan, sehingga ketujuh item pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dalam daftar kuesioner. Jadi jumlah item pertanyaan variabel supervisi pengajaran kepala sekolah sebanyak 28 item pertanyaan.

**Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri Guru**

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
item_1	.624**	.000	Valid
Item_2	.875**	.000	Valid
Item_3	.069	.706	Tidak Valid
Item_4	.548**	.001	Valid
Item_5	.801**	.000	Valid
Item_6	.582**	.000	Valid
Item_7	.704**	.000	Valid
Item_8	.767**	.000	Valid
Item_9	.118	.519	Tidak Valid
Item_10	.875**	.000	Valid
Item_11	.767**	.000	Valid
Item_12	.540**	.001	Valid
Item_13	.837**	.000	Valid
Item_14	.624**	.000	Valid

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Item_15	.366*	.039	Valid
Item_16	.458**	.008	Valid
Item_17	.548**	.001	Valid
Item_18	.442*	.011	Valid
Item_19	.582**	.000	Valid
Item_20	.052	.777	Valid
Item_21	.768**	.000	Tidak Valid
Item_22	.582**	.000	Valid
Item_23	.871**	.000	Valid
Item_24	.767**	.000	Valid
Item_25	.582**	.000	Valid
Item_26	.582**	.000	Valid
Item_27	.118	.519	Tidak Valid
Item_28	.768**	.000	Valid
Item_29	.768**	.000	Valid
Item_30	.875**	.000	Valid
Item_31	.767**	.000	Valid
Item_32	.540**	.001	Valid
Item_33	.881**	.000	Valid
Item_34	.624**	.000	Valid
Item_35	.052	.777	Tidak Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* untuk item pertanyaan variabel efikasi diri guru valid lebih besar dari 0,3 sebanyak 30 item pertanyaan, sedangkan item pertanyaan tidak valid kurang dari 0,3 sebanyak lima item pertanyaan, sehingga kelima item pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dalam daftar kuesioner.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Mengajar Guru

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
item_1	.682**	.000	Valid
Item_2	.870**	.000	Valid
Item_3	.682**	.000	Valid
Item_4	.524**	.002	Valid
Item_5	.811**	.000	Valid
Item_6	.624**	.000	Valid
Item_7	.163	.372	Tidak Valid
Item_8	.745**	.000	Valid
Item_9	.163	.372	Tidak Valid
Item_10	.294	.102	Tidak Valid
Item_11	.745**	.000	Valid
Item_12	.559**	.001	Valid
Item_13	.852**	.000	Valid
Item_14	.682**	.000	Valid
Item_15	.852**	.000	Valid
Item_16	.472**	.006	Valid
Item_17	.524**	.002	Valid
Item_18	.402*	.023	Valid
Item_19	.624**	.000	Valid
Item_20	-.016	.931	Tidak Valid
Item_21	.793**	.000	Valid
Item_22	.624**	.000	Valid
Item_23	.875**	.000	Valid
Item_24	.745**	.000	Valid
Item_25	.624**	.000	Valid
Item_26	.163	.372	Tidak Valid
Item_27	.793**	.000	Valid
Item_28	.793**	.000	Valid
Item_29	.793**	.000	Valid
Item_30	.870**	.000	Valid
Item_31	.745**	.000	Valid

Item_32	.559**	.001	Valid
Item_33	.890**	.000	Valid
Item_34	.682**	.000	Valid
Item_35	.682**	.000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* untuk item pertanyaan variabel kinerja mengajar valid lebih besar dari 0,3 sebanyak 30 item pertanyaan, sedangkan item pertanyaan tidak valid kurang dari 0,3 sebanyak lima item pertanyaan, sehingga kelima item pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dalam daftar kuesioner.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur terpercaya (*reliable*). Untuk uji reliabilitas digunakan metode belah dua (*Split Half Method*) dari *Spearman Brown*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila angka *cronbach alpha* bertanda positif dan lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% lebih besar dari 0,6. Berikut ini ditampilkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel penelitian.

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Supervisi Pengajaran	0,893	Reliabel
Efikasi Diri	0,921	Reliabel
Kinerja Mengajar	0,937	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel yang diteliti lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran jawaban responden, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakan. Analisis ini dilakukan menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan, dengan rumus statistik sederhana seperti *mean* (rata-rata) dan persentase. Penilaian persepsi responden terhadap item pertanyaan digunakan skala likert berjenjang lima, sesuai skala pada kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), skala likert digunakan untuk mengukur perilaku dalam suatu organisasi. Hasil pengukuran persepsi, yaitu *mean* diinterpretasikan berdasarkan kelompok sebagai berikut.

1,00 – 1,80	: Sangat rendah
1,81 – 2,60	: Rendah
2,61 – 3,40	: Sedang
3,41 – 4,20	: Tinggi
4,21 – 5,00	: Sangat tinggi

Analisis selanjutnya adalah menjawab secara deskriptif persepsi responden terhadap variabel penelitian. Analisis menggunakan



perhitungan mean. Sekaran (2012:66) menyatakan bahwa ukuran tendensi sentral yang memberikan gambaran umum mengenai data tanpa membanjiri seseorang secara tidak perlu dengan setiap observasi dalam sekelompok data.

## 2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Menurut Ghozali (2012:103) secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Estimasi yang dilakukan ditujukan untuk menggambarkan suatu pola hubungan ke dalam fungsi atau persamaan yang ada di antara variabel-variabel tersebut (Ghozali, 2012:103). Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = a + cX_2$$

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

Dimana:

Y = Variabel Kinerja Mengajar Guru

X<sub>1</sub> = Variabel Efikasi Diri Guru

X<sub>2</sub> = Variabel Supervisi pengajaran Kepala Sekolah

a = Konstanta

b, c = Koefisien regresi

### 3. Uji Hipotesis

Uji  $F$  digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diterima, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka ditolak.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012:103).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. SMPN 20 Air Palawan Kaur

SMPN 20 Air Palawan Kaur didirikan di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur pada tahun 2015. Didirikan di atas tanah seluas 500<sup>2</sup> berdasarkan SK pendirian nomor 188.4.45-742 tanggal 26 Juni 2015. SMP ini memiliki delapan tenaga pendidik, tiga guru berstatus PNS dan enam guru lainnya merupakan guru honor sekolah. Jumlah peserta didik di SMPN 20 Air Palawan Kaur pada tahun 2017 sebanyak 33 siswa, 15 laki-laki dan 18 perempuan. Prasarana sekolah masih sedikit dikarenakan sekolah ini baru didirikan dua tahun yang lalu. Hanya ada tiga ruang kelas dan masing-masing satu untuk ruang gudang, guru, kepala sekolah, koperasi, OSIS, perpustakaan dan UKS. Untuk sarana yang dimiliki seperti meja, kursi, lemari, komputer dan sprinter.

##### 2. SMPN 22 Satu Atap Trans Tulik 1 Kaur

SMPN 22 Satu Atap Trans Tulik 1 Kaur terletak di Jalan Trans Tulik 1 Kelurahan Bukit Indah Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Didirikan di atas tanah seluas 10.000M<sup>2</sup> berdasarkan SK pendirian Nomor 188.4.45-742 Tahun 2015. SMPN ini memiliki 12 orang tenaga pendidik, terdiri dari dua guru PNS, delapan guru honor sekolah dan dua guru tenaga honor sekolah. Jumlah peserta didik sampai dengan tahun 2017 sebanyak 60 murid, 30 murid laki-laki dan 30 murid perempuan.

### **3. SMPN 23 Satu Atap Sumber Harapan Kaur**

SMPN 23 Satu Atap terletak di Kelurahan Sumber Harapan Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Sekolah ini didirikan di atas tanah seluas 60M<sup>2</sup> berdasarkan SK pendirian nomor 188.4.45-742 Tahun 2015 tanggal 26 Juni 2015. Jumlah tenaga pendidik SMPN 23 Satu Atap sebanyak sembilan orang, terdiri dari tiga guru PNS dan enam guru honor sekolah, sedangkan jumlah peserta didik sampai dengan tahun 2017 sebanyak 39 murid, 22 murid laki-laki dan 17 murid perempuan. Sekolah ini memiliki tiga ruang belajar dan satu ruang perpustakaan.

### **4. SMPN 19 Pasar Baru Kaur**

SMPN 19 Pasar Baru Kaur terletak di Jalan Bambu Kuning Kelurahan Merpas Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Didirikan di atas tanah seluas 7.177 m<sup>2</sup> berdasarkan SK pendirian Nomor 650/A3/PU/KK/2005 tanggal 17 Juli 2005. Sekolah ini memiliki lima guru PNS, 10 guru honor dan empat orang tata usaha.

### **5. SMPN 25 Satu Atap Tri Jaya Kaur**

SMPN 25 Satu Atap terletak di Desa Tri Jaya Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Didirikan di atas tanah seluas 5.000M<sup>2</sup> berdasarkan SK pendirian nomor 188.4.45-742 Tahun 2015 tanggal 26 Juni 2015. Sekolah ini memiliki dua guru PNS, tiga guru honor sekolah dan satu guru PNS diperbantukan. Jumlah peserta didik sampai dengan tahun 2017 sebanyak 33 murid, terdiri dari 20 murid laki-laki dan 13 murid perempuan.

Prasarana yang dimiliki sekolah ini berupa tiga ruang belajar, satu ruang perpustakaan dan satu ruang guru.

## **6. SMPN 26 Satu Atap Suka Jaya Kaur**

SMPN 26 Satu Atap terletak di Dusun Suka Jaya Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Sekolah ini didirikan berdasarkan SK Nomor 188.4.45-742 Tahun 2015 tanggal 26 Juni 2015. Tenaga pendidik dan kependidikan yang dimiliki yaitu satu guru PNS, delapan guru honor sekolah dan satu tenaga honor sekolah. Jumlah peserta didik sampai dengan tahun 2017 adalah 55 murid.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Data**

Responden penelitian adalah guru SMP Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Nasal sebanyak 67 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan berupa kuesioner kepada setiap responden. Setelah kuesioner diisi, selanjutnya dilakukan pemeriksaan terhadap kuesioner supaya daftar pertanyaan tidak ada yang terlewatkan dan tidak ada responden menjawab dua pertanyaan atau lebih dalam satu pertanyaan. Seluruh kuesioner dapat dilakukan pengolahan dan analisis data, berikut identitas 67 responden yang berpartisipasi dalam penelitian didasarkan umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

**Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	20-29 tahun	22	32,8
2	30-39 tahun	25	37,3
3	40-49 tahun	13	19,4
4	50-55 tahun	7	10,4
	Jumlah	67	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian berumur antara 30-39 tahun (37,3%). Hasil ini menunjukkan guru dengan rentang demikian dianggap produktif karena sudah memiliki jenjang karier dan pengalaman yang cukup. Umur sangat berpengaruh terhadap karakteristik biografis pegawai. Perbedaan umur akan membedakan seberapa besar kinerja pegawai tersebut dalam melakukan aktivitas. Semakin tua umur pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin menurun. Sebagian berasumsi bahwa semakin bertambahnya umur maka kinerja akan menurun, namun tidak ada kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab umur yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.

**Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	35	52,2
2	Perempuan	32	47,8
	Jumlah	67	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 4.2 menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (52,2%). Hal ini menunjukkan bahwa guru SMP Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Nasal lebih didominasi jenis kelamin laki-laki dari pada perempuan. Tidak ada beda yang bermakna kinerja antara laki-laki dengan perempuan. Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin pegawai mempengaruhi kinerjanya. Beberapa studi menjumpai bahwa perempuan mempunyai tingkat keluar yang lebih tinggi (lebih sering mangkir), dan studi lain menjumpai tidak ada perbedaan antara bubungan keduanya, perempuan mempunyai tingkat absensi yang lebih tinggi.

**Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-10 tahun	54	80,6
2	11 -20 tahun	10	14,9
3	21-31 tahun	3	4,5
4	Jumlah	67	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1-10 tahun (80,6%), artinya rata-rata responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Pegawai yang telah menjalankan suatu pekerjaan dalam masa tertentu, kepuasannya akan meningkat, sementara tingkat kemangkiran berkurang. Masa kerja juga tidak mempunyai alasan bahwa pegawai yang lebih lama bekerja (senior) akan lebih berkinerja dari pada yang junior.

**Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	15	22,4
2	D2	2	3,0
3	D3	1	1,5
4	S1	48	71,6
5	S2	1	1,5
	Jumlah	67	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Tabel 4.4 menunjukkan mayoritas responden telah menempuh pendidikan S1 (71,6%), hal ini dikarenakan guru lebih mengutamakan pendidikan yang tinggi untuk mendukung kompetensinya. Pendidikan yang dimiliki guru akan turut meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang tinggi. Guru yang berpendidikan tinggi seringkali dianggap lebih berpotensi dan bekinerja tinggi dibanding yang berpendidikan rendah. Tingkat pendidikan guru akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih baik. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja guru karena pendidikan diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.



## 2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Tanggapan responden terhadap variabel penelitian menggambarkan jawaban responden secara menyeluruh dalam bentuk frekuensi masing-masing item pertanyaan dengan menghitung rata-rata sehingga dapat diketahui interpretasi masing-masing pertanyaan. Berikut ini akan dijelaskan secara deskriptif rata-rata penilaian responden terhadap variabel penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

### a. Tanggapan Terhadap Variabel Efikasi Diri Guru

Pertanyaan mengenai efikasi diri guru diajukan sebanyak 30 item pertanyaan. Tabel 4.5 berikut distribusi jawaban responden terhadap efikasi diri.

**Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Saya selalu meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	4	54	9	4.07	Tinggi
2.	Meskipun mengelola kelas dianggap sulit, Saya yakin dapat melakukannya	0	0	22	43	2	3.70	Tinggi
3.	Saya biasanya berusaha dengan maksimal untuk mengajar dengan tuntas	0	0	16	45	6	3.85	Tinggi
4.	Saya yakin ketuntasan siswa belajar jauh lebih banyak dibandingkan dengan siswa yang tidak tuntas	0	0	25	41	1	3.64	Tinggi
5.	Meskipun membuat strategi mengajar sulit, Saya percaya dapat menyelesaikannya	0	0	14	44	9	3.93	Tinggi
6.	Bagi Saya tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah akan memacu Saya	0	0	3	58	6	4.04	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	mengajar lebih tekun							
7.	Saya merasa bangga ketika Saya berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas	0	0	23	44	0	3.66	Tinggi
8.	Saya lebih berhasil dibanding kebanyakan guru dalam tugas mengajar di sekolah	0	0	19	43	5	3.79	Tinggi
9.	Saya biasanya dapat membantu guru lain, ketika mereka meminta tolong dalam menyelesaikan tugas	0	0	5	53	9	4.06	Tinggi
10.	Saya biasanya tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas hingga selesai	0	0	22	43	2	3.70	Tinggi
11.	Meskipun Saya merasa banyak kekurangan, Saya yakin akan berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas mengajar	0	0	17	44	6	3.84	Tinggi
12.	Menurut Saya, mengajar merupakan pekerjaan yang paling mudah	0	0	26	40	1	3.63	Tinggi
13.	Saya lebih meyakini hasil kerja Saya sendiri dari pada harus meminta bantuan guru lain dalam membuat rencana pembelajaran	0	0	14	44	9	3.93	Tinggi
14.	Saya kurang berpartisipasi dalam diskusi guru	0	0	3	58	6	4.04	Tinggi
15.	Ketika membuat rencana pelaksanaan pembelajaran Saya melihat rencana tersebut kepada guru lain	0	0	23	44	0	3.66	Tinggi
16.	Rasanya Saya ingin cepat menyerah ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif	0	0	19	43	5	3.79	Tinggi
17.	Bila Saya mendapat bagian tugas yang sulit, Saya langsung menolak untuk mengerjakannya	0	0	4	54	9	4.07	Tinggi
18.	Dengan kekurangan yang Saya miliki,	0	0	22	42	3	3.72	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	Saya pesimis dapat mengerjakan tugas							
19.	Ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif, Saya merasa tertekan	0	0	18	43	6	3.82	Tinggi
20.	Dibandingkan siswa guru lain, Saya adalah seorang guru yang lemah di sekolah	0	0	25	41	1	3.64	Tinggi
21.	Saya ragu-ragu bertanya kepada Kepala Sekolah karena kemampuan mengajar Saya	0	0	15	43	9	3.91	Tinggi
22.	Saya merasa malas ketika masuk kelas dengan siswa yang bandel	0	0	3	58	6	4.04	Tinggi
23.	Saya merasa cemas ketika menerima kelas tidak kondusif	0	0	23	43	1	3.67	Tinggi
24.	Bagaimanapun Saya berusaha, Saya tidak dapat sukses dalam mengondisikan kelas	0	0	19	42	6	3.81	Tinggi
25.	Saya merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang Saya rasa sangat sulit	0	0	25	40	2	3.66	Tinggi
26.	Saya berhenti memberikan pengajaran yang menarik ketika menemukan siswa yang tidak bisa diatur	0	0	14	44	9	3.93	Tinggi
27.	Ketuntasan belajar siswa tidak penting untuk diperhatikan	0	0	3	57	7	4.06	Tinggi
28.	Saya tetap bersemangat mengajar untuk semua kelas walaupun kondisinya berbeda-beda	0	0	23	44	0	3.66	Tinggi
29.	Saya selalu belajar dari teman-teman untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas	0	0	19	42	6	3.81	Tinggi
30.	Kesuksesan Saya dalam mengajar tidak diukur dari banyaknya siswa yang tuntas dalam belajar	0	0	25	40	2	3.66	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
Skor rata-rata efikasi diri						3.83	Tinggi	

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

**Keterangan:**

- 1,00 – 1,80 : Sangat rendah
- 1,81 – 2,60 : Rendah
- 2,61 – 3,40 : Sedang
- 3,41 – 4,20 : Tinggi
- 4,21 – 5,00 : Sangat tinggi

Tabel 4.5 dapat dilihat nilai rata-rata variabel efikasi diri guru sebesar 3,83 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan efikasi guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Nasal tergolong tinggi. Pertanyaan dengan tanggapan tertinggi sebesar 4,07 (tinggi) terdapat pada pertanyaan nomor 1 dan nomor 17. Pertanyaan nomor 1 menyebutkan “Saya selalu meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik”, artinya guru dapat meyakinkan dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan di sekolah. Meyakinkan diri sendiri berarti, guru mau berdiskusi dan berperilaku terfokus dan terarah. Selain itu, guru juga harus siap menghadapi tantangan yang menuntut guru berpikir sebagai pribadi yang tegas dan cerdas agar tidak dimanipulasi dan bersikap positif. Pertanyaan tertinggi nomor 17 menyebutkan “Bila saya mendapat bagian tugas yang sulit, saya langsung menolak untuk mengerjakannya”. Pertanyaan ini merupakan pertanyaan negatif, jadi disini guru tidak setuju untuk menolak

pekerjaan yang sulit, guru akan menerima pekerjaan tersebut dan berusaha menyelesaikannya dengan kemampuan yang ia miliki.

Tanggapan terendah sebesar 3,66 pada pertanyaan nomor 7, 25 dan pertanyaan nomor 28. Pertanyaan 7 menyebutkan “Saya merasa bangga ketika saya berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas”, hasil ini menunjukkan bahwa tidak seluruh guru memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Harus diakui, mengajar memang bukan perkara mudah. Dibutuhkan keberanian dan kepercayaan diri yang kuat agar bisa meyakinkan orang bahwa apa yang disampaikan berguna dan bermanfaat bagi orang lain. Namun demikian, setiap orang pada dasarnya mampu mengajar. Persoalannya sangat tergantung dari kemauan seseorang apakah ingin mengembangkan diri dalam mengajar yang baik atau tidak. Pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah lainnya nomor 25 menyebutkan “Saya merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang saya rasa sangat sulit.” dan pertanyaan nomor 28 mengenai “Saya tetap bersemangat mengajar untuk semua kelas walaupun kondisinya berbeda-beda”.

#### b. Tanggapan Terhadap Variabel Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah

Pertanyaan mengenai supervisi pengajaran kepala sekolah diajukan sebanyak 28 pertanyaan. Tabel berikut distribusi jawaban responden terhadap supervisi pengajaran kepala sekolah.

**Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Variabel Supervisi Pengajaran  
Kepala Sekolah**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Hubungan secara kelembagaan antara Saya dengan Kepala Sekolah terjalin baik	0	0	2	55	10	4.12	Tinggi
2.	Hasil supervisi Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk keberhasilan Saya dalam mengajar	0	1	35	30	1	3.46	Tinggi
3.	Kepala Sekolah tidak pernah melakukan pembimbingan dalam pembuatan rencana pembelajaran seperti SP (Satuan Pelajaran)	0	0	14	49	4	3.85	Tinggi
4.	Kepala Sekolah membimbing Saya dalam pemilihan strategi belajar mengajar yang tepat	0	0	14	42	11	3.96	Tinggi
5.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam merumuskan tujuan pengajaran (ranah kognitif, psikomotorik, afektif)	0	0	5	51	11	4.09	Tinggi
6.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas	0	0	2	55	10	4.12	Tinggi
7.	Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah ketika Saya mengajar dapat membantu memperbaiki cara mengajar Saya	0	1	37	29	0	3.42	Tinggi
8.	Dalam memberikan supervisi Kepala Sekolah tidak mencari kesalahan Saya tapi justru membicarakan solusi secara bersama	0	0	15	48	4	3.84	Tinggi
9.	Kepala Sekolah telah bertindak demokratis dalam memherikan supervisi pengajaran kepada Saya	0	1	24	42	0	3.61	Tinggi
10.	Kepala Sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan Saya	0	1	25	41	0	3.60	Tinggi
11.	Keberhasilan tugas Saya yang lain selain mengajar salah satunya karena peran supervisi	0	2	25	40	0	3.57	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	Kepala Sekolah							
12.	Waktu pelaksanaan supervisi sudah tepat	0	0	14	42	11	3.96	Tinggi
13.	Kepala Sekolah tidak menggurui Saya dalam melakukan supervisi	0	0	5	51	11	4.09	Tinggi
14.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam masalah keluhan kesah seperti ketidakpuasan, memperoleh pelayanan yang kurang adil dan lain-lain	0	0	3	54	10	4.10	Tinggi
15.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah kesejahteraan, seperti masalah keuangan	0	1	37	29	0	3.42	Tinggi
16.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah pribadi	0	0	12	49	6	3.91	Tinggi
17.	Teguran yang diberikan Kepala Sekolah merupakan ancaman bagi perkembangan karir Saya	0	0	25	41	1	3.64	Tinggi
18.	Kepala Sekolah tidak pernah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi	0	1	26	39	1	3.60	Tinggi
19.	Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas	0	0	14	41	11	3.96	Tinggi
20.	Dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah selalu membuat perencanaan yang disampaikan kepada guru-guru pada rapat awal semester	0	0	6	50	11	4.07	Tinggi
21.	Kepala Sekolah selalu bersikap arogan dan menjaga jarak dengan guru-guru	0	0	5	51	11	4.09	Tinggi
22.	Supervisi terhadap guru-guru yang dilakukan Kepala Sekolah bersifat otoriter	0	0	3	51	10	4.10	Tinggi
23.	Peringatan ataupun koreksi yang diberikan Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk perkembangan karir Saya	0	1	37	29	0	3.42	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
24.	Setiap guru mendapatkan supervisi dari Kepala Sekolah	0	0	13	48	6	3.90	Tinggi
25.	Kepala Sekolah selalu mendengarkan keluhan dari guru-guru dan berusaha mencari jalan keluarnya	0	0	3	55	9	4.09	Tinggi
26.	Hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah selalu tidak didiskusikan dengan guru yang bersangkutan	0	0	3	56	8	4.07	Tinggi
27.	Supervisi Kepala Sekolah berperan besar dalam peningkatan kualitas pembelajaran yang Saya lakukan	0	0	15	41	11	3.94	Tinggi
28.	Kepala Sekolah tidak pernah ikut membantu memecahkan masalah keuangan Saya	0	0	6	50	11	4.07	Tinggi
Skor rata-rata							3.86	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

Keterangan:

1,00 – 1,80 : Sangat rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat tinggi

Tabel 4.6 dapat dilihat nilai rata-rata keseluruhan variabel supervisi pengajaran kepala sekolah sebesar 3,86 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator supervisi pengajaran kepala sekolah bernilai tinggi, artinya kepala sekolah telah melakukan supervisi pengajaran terhadap guru seperti mengadakan diskusi-diskusi kelompok dengan guru, mengadakan pertemuan atau rapat,



membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum, mengatasi problema yang dihadapi siswa dan mengadakan penataran-penataran.

Indikator dengan nilai rata-rata tanggapan tertinggi sebesar 4,12 pada pertanyaan nomor 1 dan nomor 6. Pertanyaan nomor 1 menyebutkan “Hubungan secara kelembagaan antara guru dengan kepala sekolah terjalin baik”, artinya hubungan antara guru di SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan kepala sekolahnya terjalin dengan baik. Majunya lembaga pendidikan tidak lepas dari harmonisnya hubungan komponen pengajar di sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaganya, maka dia harus mampu bertanggung jawab atas kelancaran dan kerjasama antar sesama guru di sekolah. Pertanyaan nomor 6 menyebutkan “Kunjungan kelas oleh kepala sekolah ketika mengajar dapat membantu memperbaiki cara mengajar”. Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya kunjungan kepala sekolah pada saat guru mengajar sehingga kunjungan ini diyakini dapat membantu dan memperbaiki cara mengajar guru di kelas. Kepala sekolah akan melihat langsung metode mengajar yang digunakan guru saat mengajar dan akan segera memperbaikinya jika metode mengajar tersebut belum tepat untuk meningkatkan mutu pengajaran.

Tanggapan dengan nilai rata-rata terendah variabel supervisi pengajaran adalah sebesar 3,60 pada pertanyaan 10 dan pertanyaan 18. Pertanyaan 10 menyebutkan “Kepala sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan guru”. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah mempunyai catatan

hasil supervisi pengajaran setiap guru. Namun demikian, ada sebagian responden memberikan tanggapan netral atas hal ini, artinya masih ada sebagian kepala sekolah yang tidak memiliki catatan supervisi pengajaran dan walaupun kepala sekolah memiliki catatan tetapi tidak pernah dikomunikasikan dengan guru bersangkutan. Pertanyaan terendah selanjutnya nomor 18 menyebutkan “Kepala sekolah tidak pernah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi” seperti yang telah dijelaskan sebelumnya masih ada sebagian kepala sekolah yang tidak memiliki tindak lanjut atau mengkomunikasikan hasil supervisi pengajarannya. Seharusnya kepala sekolah dapat memberikan tindak lanjut atas supervisinya sehingga guru mengetahui apa saja kekurangan dan perbaikan yang harus dilakukan.

#### c. Tanggapan Terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru

Pertanyaan mengenai kinerja mengajar guru diajukan sebanyak 30 pertanyaan. Tabel 4.7 berikut distribusi jawaban responden terhadap kinerja mengajar guru.

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja Mengajar Guru**

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Saat pertemuan pertama kelas, Saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini	0	0	2	56	9	4.10	Tinggi
2.	Saya selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami	0	0	17	45	5	3.82	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
3.	Saat menerangkan kepada siswa, Saya tidak terpaku pada buku ( <i>textbook</i> )	0	0	13	49	5	3.88	Tinggi
4.	Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, Saya tidak pernah memberikan contoh dan ilustrasi untuk mempermudah pemahaman siswa	0	0	14	50	3	3.84	Tinggi
5.	Saya menguasai setiap materi pelajaran yang diajarkan	0	0	25	37	5	3.70	Tinggi
6.	Saya tidak pernah memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa	0	0	5	53	9	4.06	Tinggi
7.	Saya selalu melakukan kegiatan absensi untuk mengetahui kehadiran siswa	0	0	24	42	1	3.66	Tinggi
8.	Saya menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa	0	0	18	45	4	3.79	Tinggi
9.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada	0	0	3	54	10	4.10	Tinggi
10.	Dalam kegiatan belajar mengajar, Saya selalu menggunakan media belajar yang ada, misalnya <i>infocus</i>	0	0	31	34	2	3.57	Tinggi
11.	Saya memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan	0	0	10	52	5	3.93	Tinggi
12.	Tugas-tugas yang Saya berikan, tidak membebani siswa	0	0	7	52	8	4.01	Tinggi
13.	Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa	0	0	30	37	0	3.55	Tinggi
14.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran	0	0	2	56	9	4.10	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
15.	Saya memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal	0	0	17	45	5	3.82	Tinggi
16.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil	0	0	15	47	5	3.85	Tinggi
17.	Saya selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada	0	0	14	50	3	3.84	Tinggi
18.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat	0	0	25	37	5	3.70	Tinggi
19.	Saya tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas	0	0	6	52	9	4.04	Tinggi
20.	Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah Saya selesai menerangkan materi	0	0	24	42	1	3.66	Tinggi
21.	Saya memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan	0	0	19	44	4	3.78	Tinggi
22.	Jika ada tugas tambahan Saya tidak punya waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar	0	0	3	54	10	4.10	Tinggi
23.	Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa sesuai dengan materi tanpa memperhatikan perbedaan kemampuan siswa	0	0	30	35	2	3.58	Tinggi
24.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang sama karena hanya ceramah yang Saya kuasai	0	0	10	52	5	3.93	Tinggi
25.	Saya selalu memotivasi siswa untuk belajar agar memperoleh hasil belajar yang maksimal	0	0	7	52	8	4.01	Tinggi
26.	Saya memberikan contoh yang kontekstual untuk mempermudah pemahaman siswa	0	0	19	44	4	3.78	Tinggi
27.	Saya memberikan perhatian lebih kepada siswa yang menunjukkan semangat belajar	0	0	4	53	10	4.09	Tinggi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)		
	yang tinggi							
28.	Saya hanya menggunakan media belajar yang tersedia	0	0	30	35	2	3.58	Tinggi
29.	Saya selalu memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ada	0	0	11	51	5	3.91	Tinggi
30.	Saya tidak pernah mengatur kondisi kelas yang penting siswa nyaman dalam belajar	0	0	7	52	8	4.01	Tinggi
<b>Skor rata-rata kinerja mengajar guru</b>							<b>3,86</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2017

**Keterangan:**

1,00 – 1,80 : Sangat rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat tinggi

Tabel 4.7 diketahui diketahui nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja mengajar guru sebesar 3,86 (tinggi). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Nasal tergolong tinggi. Rata-rata indikator kinerja guru bernilai tinggi, guru dapat menguasai bahan yang akan diajarkan kepada siswa, guru mampu membuat bahan penilaian prestasi siswa, guru juga memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.

Indikator dengan tanggapan tertinggi sebesar 4,10 pada pertanyaan nomor 1, 9, 14 dan pertanyaan 22. Pertanyaan nomor 1

menyebutkan “Saat pertemuan pertama kelas, saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini”, artinya kegiatan apersepsi ini rata-rata telah dilakukan guru dengan memberikan motivasi kepada siswa bahwa perlunya belajar mata pelajaran yang akan diajarkan. Pertanyaan nomor 9 menyebutkan “Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada”. Hasil ini mengindikasikan bahwa guru menggunakan metode pengajaran yang cukup bervariasi, tidak hanya menggunakan metode ceramah dan penugasan saja. Selanjutnya pertanyaan nomor 14 menyebutkan “Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran”. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada diskriminasi saat pengajaran, semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama dalam kegiatan pembelajaran. Terakhir pertanyaan nomor 22 menyebutkan “Jika ada tugas tambahan saya tidak punya waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar”. Hasil ini menunjukkan tidak kesanggupan guru mengerjakan tugas tambahan di luar rutinitas belajar mengajar, guru akan memiliki beban kerja lebih yang dapat berakibat kepada kekurangan waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar.

Indikator dengan nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja mengajar guru sebesar 3,55 pada pertanyaan nomor 13. Pertanyaan ini menyebutkan “Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa”. Hasil ini mengindikasikan bahwa rata-rata guru dapat menjadi tauladan yang baik bagi siswa. Namun demikian, harus

ditekankan kembali bahwa tauladan dalam kompetensi profesionalisme guru tidak hanya di sekolah, guru harus dapat berperilaku sebagaimana mestinya seorang guru baik di sekolah maupun di luar sekolah.

### 3. Analisis Regresi Linier

Metode analisis regresi digunakan memprediksi variabel dependen jika variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

#### a. Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Tabel 4.8 merupakan model estimasi persamaan regresi linier sederhana pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja mengajar guru.

**Tabel 4.8. Model Regresi Linier Sederhana Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

No	Keterangan	Unstandardized Coefficients	Nilai t	
			Nilai	sig
1.	Koefisien regresi	0,907	21,076	0,000
2.	Konstanta		6,721	
3.	Koefisien determinasi		0,872	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk pada pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja mengajar guru adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 6,721 + 0,907 X_1$$

Persamaan regresi sederhana ini dapat dijelaskan nilai koefisien regresi variabel efikasi diri guru sebesar 0,907, artinya efikasi diri guru

memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar guru. Semakin tinggi efikasi diri guru maka semakin tinggi kinerja mengajar guru. Koefisien determinasi sebesar 0,872, artinya 87,2% ( $0,872 \times 100$ ) kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri guru sedangkan sisanya sebesar 12,8% ( $100 - 87,2$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian.

b. Pengaruh Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Tabel 4.9 merupakan model estimasi persamaan regresi linier sederhana pengaruh supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

**Tabel 4.9. Model Regresi Linier Sederhana Pengaruh Supervisi pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

No	Keterangan	Standardized Coefficients	Nilai t	
			Nilai	sig
1.	Koefisien regresi	1,017	13,369	0,000
2.	Konstanta		20,127	
3.	Koefisien determinasi		0,733	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk pada pengaruh supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah sebagai berikut:

$$Y = a + cX_2$$

$$Y = 20,127 + 1,017 X_2$$



Persamaan regresi sederhana ini dapat dijelaskan nilai koefisien regresi variabel supervisi pengajaran kepala sekolah sebesar 1,017, artinya supervisi pengajaran kepala sekolah memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja mengajar guru. Semakin tinggi supervisi pengajaran kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja mengajar guru. Koefisien determinasi sebesar 0,733, artinya 73,3% ( $0,733 \times 100$ ) kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh variabel supervisi pengajaran kepala sekolah sedangkan sisanya sebesar 26,7% ( $100 - 73,3$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian.

c. Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Supervisi pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Tabel 4.10 merupakan model estimasi persamaan regresi linier berganda pengaruh efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru.

**Tabel 4.10. Model Regresi Linier Berganda Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

No	Keterangan	Standardized Coefficients	Nilai t	
			Nilai	sig
1.	Efikasi	0,489	4,550	0,000
2.	Supervisi pengajaran	0,460	4,175	0,000
3.	F hitung	-	286,958	0,000
4.	Konstanta		6,836	
5.	Koefisien determinasi		0,900	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Adapun persamaan regresi linier berganda yang terbentuk pada pengaruh efikasi diri dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

$$Y = 6,836 + 0,489 X_1 + 0,460 X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan nilai koefisien regresi variabel efikasi diri sebesar 0,489, artinya jika variabel efikasi diri meningkat sebesar satu satuan maka kinerja mengajar guru meningkat sebesar 0,489 dengan asumsi variabel supervisi pengajaran kepala sekolah tetap. Nilai koefisien regresi variabel supervisi pengajaran kepala sekolah sebesar 0,460, artinya jika variabel supervisi pengajaran kepala sekolah meningkat sebesar satu satuan maka kinerja mengajar guru meningkat sebesar 0,674 dengan asumsi variabel efikasi diri tetap. Koefisien determinasi berganda pengaruh serempak kedua variabel sebesar 0,900, artinya 90% ( $0,900 \times 100$ ) kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh variabel efikasi diri guru dan supervisi pengajaran kepala sekolah sedangkan sisanya sebesar 10% ( $100 - 90$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.6 diketahui bahwa efikasi diri guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan perbandingan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik efikasi diri guru maka kinerja mengajar guru akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah efikasi diri guru maka kinerja

mengajar guru juga akan semakin rendah. Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel supervisi pengajaran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan perbandingan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik supervisi pengajaran kepala sekolah maka kinerja mengajar guru akan semakin tinggi. Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri dan supervisi pengajaran kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan perbandingan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin baik efikasi diri dan supervisi pengajaran kepala sekolah maka kinerja mengajar guru akan semakin tinggi.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil penelitian diketahui bahwa efikasi diri guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, makin tinggi efikasi diri guru maka makin baik kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur. Temuan ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari berbagai aspek efikasi diri terhadap peningkatan kinerja mengajar guru. Hal ini dibuktikan dengan setiap kenaikan skor pengukuran dimensi efikasi diri, diikuti pula oleh kenaikan skor pengukuran dimensi kinerja mengajar guru.

Hasil ini mendukung penelitian Lasarie dan Gusniarti (2013:2) yang menemukan adanya hubungan positif antara efikasi diri dengan sikap guru terhadap program pendidikan inklusif dengan sumbangan. Agustin (2010:6) juga menemukan adanya hubungan positif dan signifikan *self efficacy* dengan komitmen organisasi guru. Setiadi (2014:35) menyatakan efikasi merupakan satu keyakinan yang mendorong individu untuk melakukan dan mencapai sesuatu. Teori efikasi diri memprediksikan guru dengan efikasi diri tinggi bekerja lebih keras dan bertahan lebih lama ketika menghadapi siswa yang mengalami kesulitan belajar.

Variabel efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 65,5% terhadap kinerja mengajar guru, sedangkan sisanya (34,5%) ditentukan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Bandura (Sardiman, 2015:75) mengatakan bahwa komponen efikasi diri guru telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru, aspek efikasi diri merupakan faktor pendorong individu guru untuk melakukan dan mencapai sesuatu, sehingga dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap efektivitas proses belajar dan mengajar.

Rata-rata tanggapan responden terhadap variabel efikasi diri guru sebesar 3,83 (tinggi) menunjukkan bahwa secara keseluruhan efikasi guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Nasal tergolong tinggi. Tanggapan tertinggi mengenai keyakinan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, artinya guru dapat meyakinkan dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan di sekolah. Meyakinkan diri sendiri berarti, guru

mau berdiskusi dan berperilaku terfokus dan terarah. Selain itu, guru juga harus siap menghadapi tantangan yang menuntut guru berpikir sebagai pribadi yang tegas dan cerdas agar tidak dimanipulasi dan bersikap positif. Tanggapan tertinggi lainnya mengenai mendapat bagian tugas yang sulit akan langsung menolak untuk mengerjakannya. Pertanyaan ini merupakan pertanyaan negatif, berarti guru tidak akan menolak untuk melakukan pekerjaan yang sulit, guru akan menerima pekerjaan tersebut dan berusaha menyelesaikannya dengan kemampuan yang ia miliki. Namun demikian, ada beberapa indikator efikasi diri guru dengan nilai rata-rata rendah dan masih perlu ditingkatkan. Indikator tersebut diantaranya bangga ketika berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas, merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang dirasa sangat sulit.

## **2. Pengaruh Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, temuan penelitian menunjukkan bahwa ternyata supervisi pengajaran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kahupaten Kaur. Nilai rata-rata variabel supervisi pengajaran kepala sekolah sebesar 3,86 (tinggi) menunjukkan kepala sekolah telah melakukan supervisi pengajaran terhadap guru seperti mengadakan diskusi-diskusi kelompok dengan guru, mengadakan pertemuan atau rapat, membimbing guru dalam pelaksanaan kurikulum,

mengatasi problema yang dihadapi siswa dan mengadakan penataran-penataran.

Tanggapan tertinggi variabel supervisi pengajaran mengenai hubungan secara kelembagaan antara guru dengan kepala sekolah, artinya hubungan antara guru di SMP Negeri di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan kepala sekolahnya terjalin dengan baik. Majunya lembaga pendidikan tidak lepas dari harmonisnya hubungan komponen pengajar di sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaganya, maka dia harus mampu bertanggung jawab atas kelancaran dan kerjasama antar sesama guru di sekolah.

Kepala sekolah juga melakukan kunjungan kelas ketika mengajar, adanya kunjungan kepala sekolah pada saat guru mengajar dapat membantu dan memperbaiki cara mengajar guru di kelas. Kepala sekolah akan melihat langsung metode mengajar yang digunakan guru saat mengajar dan akan segera memperbaikinya jika metode mengajar tersebut belum tepat untuk meningkatkan mutu pengajaran. Namun demikian ada beberapa indikator supervisi pengajaran yang perlu ditingkatkan, diantaranya mengenai catatan tentang hasil supervisi dan tindak lanjut terhadap hasil supervisi.

Supervisi pengajaran kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 0,733 sehingga dapat diartikan bahwa 73,3% kinerja guru di tentukan oleh pengaruh supervisi pengajaran kepala sekolah. Sisanya sebesar 26,7% merupakan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti. Kepala sekolah merupakan orang terpenting di suatu sekolah, sebab

merupakan kunci bagi pengembang dan peningkatan suatu sekolah. Indikator dari keberhasilan sekolah jika sekolah itu berfungsi dengan baik, terutama jika prestasi belajar murid dapat mencapai maksimal. Menurut Sahertian (2010), supervisi pengajaran merupakan usaha-usaha dari petugas sekolah dalam memimpin para guru dan pegawai lainnya dalam memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan para guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode serta evaluasi pengajaran.

Proses pendidikan akan berjalan efektif dan efisien apabila guru memiliki kompetensi yang memadai. Namun apabila kita pahami kembali tentang isi yang terkandung dalam setiap jenis kompetensi, seperti yang telah banyak disampaikan oleh para ahli pendidikan untuk menjadi seorang guru yang berkompeten bukan sesuatu yang mudah. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Peranan dari kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru yang pada nantinya akan meningkatkan kinerja guru sangat diperlukan. Mengikutsertakan guru secara rutin dalam program diklat, memberdayakan guru, memberi semangat dan arahan merupakan tanggung jawab kepala sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru. Begitupun dengan penyediaan fasilitas yang mendukung peningkatan kinerja guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kompetensi guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh baik yang berasal dari guru itu sendiri, kepala sekolah, pengawas maupun dari pemerintah. Dari hasil

penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari pengaruh supervisi pengajaran kepala sekolah, sehingga semakin baik penerapan supervisi pengajaran kepala sekolah maka akan meningkat pula kinerja guru.

### **3. Pengaruh Efikasi Diri Guru dan Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan perbandingan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kontribusi kedua variabel sebesar 81,1% mempengaruhi kinerja mengajar guru. Nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja mengajar guru sebesar 3,86 (tinggi) menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru SMP Negeri di wilayah Kecamatan Nasal tergolong tinggi. Rata-rata indikator kinerja guru bernilai tinggi, guru dapat menguasai bahan yang akan diajarkan kepada siswa, guru mampu membuat bahan penilaian prestasi siswa, guru juga memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, tujuan dan kebijaksanaan pelaksanaannya.

Indikator tertinggi sebesar 4,10 pada pertanyaan nomor 1, 9, 14 dan pertanyaan 22. Pertanyaan nomor 1 menyebutkan "Saat pertemuan pertama kelas, saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini", artinya kegiatan apersepsi ini rata-rata telah dilakukan guru dengan memberikan motivasi kepada siswa bahwa perlunya belajar mata pelajaran yang akan diajarkan. Pertanyaan nomor 9 menyebutkan "Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada". Hasil ini mengindikasikan bahwa guru menggunakan



metode pengajaran yang cukup bervariasi, tidak hanya menggunakan metode ceramah dan penugasan saja. Selanjutnya pertanyaan nomor 14 menyebutkan “Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran”. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak ada diskriminasi saat pengajaran, semua siswa mendapatkan kesempatan yang sama dalam kegiatan pembelajaran. Terakhir pertanyaan nomor 22 menyebutkan “Jika ada tugas tambahan saya tidak punya waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar”. Hasil ini menunjukkan tidak kesanggupan guru mengerjakan tugas tambahan di luar rutinitas belajar mengajar, guru akan memiliki beban kerja lebih yang dapat berakibat kepada kekurangan waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar.

Indikator terendah pada variabel kinerja mengajar guru sebesar 3,55 pada pertanyaan nomor 13. Pertanyaan ini menyebutkan “Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa”. Hasil ini mengindikasikan bahwa rata-rata guru dapat menjadi tauladan yang baik bagi siswa. Namun demikian, harus ditekankan kembali bahwa tauladan dalam kompetensi profesionalisme guru tidak hanya di sekolah, guru harus dapat berperilaku sebagaimana mestinya seorang guru baik di sekolah maupun di luar sekolah.

Kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru untuk lebih semangat dan profesional dalam mengajar. Dengan alasan yang sangat mendasar bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pengajaran yang dilaksanakan, oleh karena itu

harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar siswa dengan memperbaiki kualitas pengajar. Hal ini menunjukkan bahwa guru diharapkan mampu berperan aktif sebagai pengelola proses belajar mengajar, bertindak sebagai fasilitator yang selalu berusaha menciptakan organisasi kelas, penggunaan metode mengajar maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan supervisi pengajaran secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan (Pintrich & Groot, 2010).

Kepala sekolah sebagai seorang supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus melakukan supervisi pengajaran secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip dan teknik serta pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam pendidikan.

Menurut Bandura (Sardiman, 2015:73) kinerja guru dipengaruhi oleh efikasi diri. Adanya efikasi diri menunjukkan adanya kematangan psikologis pada diri guru. Guru dengan efikasi diri memiliki kinerja tinggi dalam menggunakan dan memberdayakan sumber-sumber pengajaran secara efektif dan efisien demi keberhasilan siswa dalam belajar. Selain itu, guru dengan efikasi diri juga menunjukkan kematangan secara emosi dengan tidak mudah merasa stres, tahan terhadap tekanan, dan tenang dalam menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.

Guru yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki kepercayaan bahwa ia memiliki kemampuan cukup atau pengalaman yang memadai untuk mengembangkan strategi-strategi ketika menghadapi hambatan dalam kegiatan pembelajaran. Guru dengan efikasi diri tinggi mencurahkan waktunya pada upaya pencapaian tujuan, tidak mudah menyerah dan bersikap tabah dalam menghadapi masalah, dan cepat pulih atau bangkit setelah mengalami keterpurukan atau kegagalan dalam mengajar (Laitao & Waugh, 2015:20).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemahasan analisis data melalui pembuktian hipotesis, maka penelitian ini menyimpulkan:

1. Efikasi diri guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin baik kepemimpinan maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Efikasi diri guru memberikan kontribusi sebesar 65,5% dalam mempengaruhi kinerja mengajar guru.
2. Supervisi pengajaran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi supervisi pengajaran kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja mengajar guru. Supervisi pengajaran kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 73,3% dalam mempengaruhi kinerja mengajar guru.
3. Efikasi diri dan supervisi pengajaran kepala sekolah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kontribusi kedua variabel sebesar 81,1% dalam mempengaruhi kinerja mengajar guru.

4. Variabel yang dominan mempengaruhi inerja mengajar guru SMP di Kecamatan Nasal Kabupaten Kaur adalah variabel supervisi pengajaran kepala sekolah dengan kontribusi sebesar 73,3%.

## **B. Keterbatasan**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian sebagai berikut.

1. Sebagaimana yang telah diulas pada kajian pustaka bahwa kinerja, supervisi pengajaran dan efikasi sangatlah kompleks dan banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhinya, maka dalam menggunakan hasil penelitian ini sebagai landasan kebijakan. Hal ini disadari peneliti sebagai keterbatasan.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penelitian hanya terbatas pada supervisi pengajaran dan kinerja secara umum, tidak menjelaskan mengenai pengaruh tiap dimensinya, selain itu model yang dijadikan figur untuk diberikan penilaian hanya terbatas pada kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri Kccamatan Nasal bukan lingkup Kabupaten Kaur keseluruhan.
3. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini. Hal ini diakui oleh peneliti sebagai keterbatasan disebabkan karena pencliti tidak menggunakan metode wawancara secara mendalam dengan semua responden dalam penelitian ini.

4. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala interval berupa rating (skala likert) sebagai skala pengukuran. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan skala ganjil adalah responden yang tidak memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner cenderung akan memberi jawaban netral.
5. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden. Hal ini disadari oleh peneliti merupakan keterbatasan dalam penelitian yang menggunakan data primer. Oleh karena itu hasil penelitian ini harap dimaknai dengan hati-hati.

### **C. Saran**

1. Untuk mewujudkan dan meningkatkan kinerja guru diperlukan usaha yang sungguh-sungguh baik yang berasal dari guru itu sendiri maupun dari kepala sekolah, misalnya peningkatan peran kepala sekolah, pemberian kompensasi, peningkatan disiplin guru dan pengembangan sumber daya guru. Peran dari pemerintah juga sangat diperlukan dalam hal ini guna peningkatan kinerja guru
2. Bagi guru untuk meningkatkan efikasi diri misalnya dengan menampilkan keteladanan dalam bekerja dan berkarya secara konsisten.

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menggali lebih dalam mengenai gambaran yang luas dan mendalam tentang pengaruh efikasi dan supervisi pengajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas masalah, seperti pengaruh tiap supervisi pengajaran dan kinerja tiap dimensinya, selain wilayah penelitian objek penelitian tidak hanya pada SMP tetapi seluruh sekolah di Kabupaten dapat dimasukkan sebagai objek penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2012). Efikasi Diri dan Efikasi Kolektif dalam Kalangan Diri. *Jurnal Pendidikan*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Agustin, C.W. (2010). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Komitmen Organisasi Guru di TK. *Jurnal Psikologi Organisasi*. Psikologi Universitas Gunadarma.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadhol, I. (2012). *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina Prifesionalitas Diri*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Blasé, J. & Blasé, J. (2010). Effective Instructional Leadership: Teacher's Perspectives on How Principals Promote Teaching and Learning in Schools. *Journal of Educational Administration*, Vol. 38, No. 2. Hal. 130-141.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, I., Petitta, I., & Rubinacci, A. (2013). Teachers', Sschool Staff's and Parents' Efficacy Beliefs as Determinants of Attitude Toward School. *European Journal of Psychology of Education*, Vol.18. Hal.15-31.
- Engkoswara dan Komariah, A. (2010). *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.



- Feist, J. & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian Theories of Personality. Buku 2 Edisi 7. Alih Bahasa: Smita Prahita Syahputri*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson, S., & Dembo, M.H. (2010). Teacher Efficacy: A Construct Validation. *Journal of Educational Psychology*, Vol. 76, Hal. 503-511.
- Gibson. (2010). *Organisasi: Perilaku Struktur Proses. Alih Bahasa: Djakarsih*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guo, Y., Piasta, S. B., Justice, L. M., & Kaderavek, J. (2010) Relations Among Preschool Teachers' Self- Efficacy, Classroom Quality and Children Language and Literacy Gains. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 26, Hal. 1094-1103.
- Hadjman, M.N.R and Widhiarso, W. (2011). Efikasi Mengajar sebagai Mediator Peranan Faktor Kepribadian Terhadap Performasi Mengajar Diri. *Jurnal Humanitas*, Hal. 1-16.
- Hammond, L.D., Meyerson, D., LaPointe, M., & Orr, M.T. (2010). *Preparing Principals for A Changing World Lessons from Effective School Leadership Programs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Harris, A. (2014). *Distributed Leadership Matter Perspectives, Practicalities, and Potentials*. Thousand Oaks, California: Corwin Sage Company.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendiyat, S dan Sumanto, W. (2013). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Huber, G.S. (2010). *School Leadership International Perspective*. London: Springer.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C. & Curphy, G. J. (2010). *Leadership: Enhancing the Lessons of Experience*. (6th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Hadjam, M.N.R dan Widhiarso, W. (2011). Efikasi Mengajar sebagai Mediator Peranan Faktor Kepribadian Terhadap Performasi Mengajar Guru. *Humanitas*, Hal. 1-16.
- Ilhamuddin, H.M.S.S. (2013). Hubungan Kompetensi Pedagogik dengan Efektivitas Hasil Pembelajaran. *Equilibrium*, Hal. 24-35.
- Johari, K. (2011). Pengaruh Jenis Latihan Diri dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Diri Sekolah Menengah, *Jurnal Pendidikan Malaysia*, Vol. 34, No. 2. Hal. 3-14.
- Kuswana, S. W. (2011). Kontribusi Organisasi Pembelajaran, Peranserta MGMP, Komite Sekolah, Pengawas Mata Pelajaran, Terhadap Kinerja Guru SMKN di Propinsi Jawa Barat. *Jurnal. Depdiknas*.

- Laitao, N and Waugh, R.F. (2015). *Students' Views of Teacher-Student Relationships in the Primary School*. Fremantle: s.n. 37th Annual International Educational Research Conference. Hal. 1-27.
- Lasarie, E dan Gusniarti, U. (2013). Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Sikap Guru Terhadap Program Pendidikan Inklusi. *Jurnal Psikologi* Vol. 4 No. 2. FPISB UII Yogyakarta.
- Lazaruth, S. (2016). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*, Salatiga: Kanisius.
- Majid, A. (2011). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masaong, K. (2013). *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Diri: Memberdayakan Pengawasan sebagai Dirinya Diri*. Bandung: Alfabeta.
- Muijs dan Reynolds. (2012). *Effective Teaching (Teori dan Aplikasi)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Mulyasa. E (2010). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nurtain, H. (2014). *Supervisi Pendidikan Teori dan Praktik*, Jakarta: Depdikbud.
- Purwanto, N. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Pranoto, H. (2013). Pengaruh Pembinaan Berkelanjutan, Supervisi Pengawas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Diri di UPT Disdikpora Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2, No.1. Hal. 84-91.
- Rahardja, P. (2014). *Teori Ekonomi Makro: Suatu Pengantar, Edisi Ketiga*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rew, J.W. (2013). *Instructional Leadership Practices And Teacher Efficacy Beliefs: Cross-National Evidence From Talis*. (Dissertation). Florida State University: Departemen of Educational Leadership and Policy Study.
- Riduwan. (2013). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rosyidah, F dan Ratnasari, V. (2013). Analisis Hubungan Faktor Pembentuk Efikasi Mengajar Guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan*, Vol. 2 No.1. Hal. 1-6.
- Sadar (2015). Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Efikasi Diri dengan Kinerja Diri SD di Kecamatan Kuwarasan

Kabupaten Kebumen Jawa Tengah. *Tesis Naskah Publikasi*. Pascasarjana UMS: Surakarta.

Sardiman. (2015). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sahertian, P.A, (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sahertian, P.A & Mataheru F. (2011). *Prinsip & Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

Sagala, S. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Samsuardi. (2015). Pengaruh Supervisi Akademik dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Disiplin Kerja Diri di SMK Negeri 1 Bantaeng. *Journal of EST*, Vol. 1, No. 2. Hal 20 -29.

Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (2015). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, Vol. 51, Hal. 663-671.

Sharma, S. (2011). Instructional Supervision in Three Asian Countries-What Do Teacher & Principals Say?. *2nd Internasional Conference on Education and Management Technology*, Vol. 13. Hal. 34-38.

- Schleicher, A. (2012). *Preparing Teacher and Developing School Leaders for the 21th Century Lessons from Around the World*. Paris: OECD Publishing.
- Schunk, D.H. (2015). Self-Efficacy and Education. Dalam James E. Maddux, *Self-Efficacy, Adaption, and Adjustment: Theory, Research and Application*, Hal. 281-300. New York: Springer.
- Setiadi, R. (2014). Efikasi Diri dan Kinerja Guru serta Hasil Belajar Literasi Siswa. *Makalah Disampaikan dalam Forum Ilmiah FP Bahasa dan Seni UPI Bandung, 22 November 2014*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Renika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Skaalvik, E.M & Skaalvik, S. (2010). Teacher SelfEfficacy and Teacher Burnout: A Study of Relations. *Teaching and Teacher Education*, Hal. 1059-1069.
- Saondi, O. dan Suherman, A. (2015). *Etika Profesi Keguruan*. Kuningan: PT. Refika Aditama.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2011). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta Analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 124, Hal. 240-261.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, N. (2012). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Tschannen-Moran, Mn & Hoy, W. (2011). Teacher Efficacy: It's Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, Vol. 68, No. 2, Hal. 202-248.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Tyagi, R.S. (2010). School-Based Instructional Supervision and The Effective Professional Development of Teachers, *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, Vol. 40, No. 1, Hal. 111-125.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang Diri dan Dosen.
- Pintrich, P.R., & De Groot, E.V. (2010). Motivational and Self Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance. *Journal of Educatinal Psychology*, Vol.82, No.1. Hal. 33-40.
- Wijaya, C. (2011). *Kemampuan Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Whitehead, B.M., Bosschee, F., & Decker, R.H. (2014). *The principal Leadership for a Global Society*. London: Sage.

Yeo, L.S (2014). Teacher Efficacy in the Context of Teaching Low Achieving Students. *Curr Psychol*, Vol. 27, Hal. 192–204.

Zimmerman & Martinez-Pons, M. (2010). Construct Validation of a Strategy Model of Student Self-Regulated Learning. *Journal of Education Psychology*, Vol. 80, Hal. 284-290.





# LAMPIRAN



**LAMPIRAN 1.****KUESIONER SEBELUM UJI COBA****KUESIONER SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH****IDENTITAS RESPONDEN:**

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan\*)
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Asal Sekolah : .....

\*) = Coret yang tidak perlu

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan melingkari pilihan penilaian pada kotak yang tersedia.
2. Kriteria penilaian sebagai berikut:
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju
  - b. TS = Tidak Setuju
  - c. N = Netral
  - d. S = Sangat
  - e. SS = Setuju Setuju

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan secara kelembagaan antara saya dengan Kepala Sekolah terjalin baik					
2.	Kepala Sekolah tidak menjaga jarak dengan guru-guru					
3.	Kepala Sekolah sering melakukan diskusi dengan guru terkait kegiatan pembelajaran					
4.	Hasil supervisi Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk keberhasilan Saya dalam mengajar					
5.	Kepala Sekolah tidak pernah melakukan pembimbingan dalam pembuatan rencana pembelajaran seperti SP (Satuan Pelajaran)					
6.	Kepala Sekolah membimbing Saya dalam pemilihan strategi belajar mengajar yang tepat					
7.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam merumuskan tujuan pengajaran (ranah kognitif, psikomotorik, afektif)					
8.	Kepala Sekolah tidak pernah membantu Saya dalam cara merumuskan pengalaman belajar ( <i>learning experience</i> )					
9.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas					
10.	Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah ketika Saya mengajar dapat membantu memperbaiki cara mengajar Saya					
11.	Dalam memberikan supervisi Kepala Sekolah tidak mencari kesalahan Saya tapi justru membicarakan solusi secara bersama					
12.	Kepala Sekolah telah bertindak demokratis dalam memberikan supervisi pengajaran					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	kepada Saya					
13.	Kepala Sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan Saya					
14.	Keberhasilan tugas Saya yang lain selain mengajar salah satunya karena peran supervisi Kepala Sekolah					
15.	Waktu pelaksanaan supervisi sudah tepat					
16.	Kepala Sekolah tidak menggurui Saya dalam melakukan supervisi					
17.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam masalah keluh kesah seperti ketidakpuasan, memperoleh pelayanan yang kurang adil dan lain-lain					
18.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah kesejahteraan, seperti masalah keuangan					
19.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah pribadi					
20.	Teguran yang diberikan Kepala Sekolah merupakan ancaman bagi perkembangan karir Saya					
21.	Kepala Sekolah tidak pernah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi					
22.	Supervisi Kepala Sekolah adalah untuk mencari kesalahan Saya					
23.	Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas					
24.	Dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah selalu membuat perencanaan yang disampaikan kepada guru-guru pada rapat					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	awal semester					
25.	Kepala Sekolah selalu menunjukkan sikap yang stabil dan menjadi contoh teladan bagi guru-guru dan siswa					
26.	Kepala Sekolah selalu bersikap arogan dan menjaga jarak dengan guru-guru					
27.	Supervisi terhadap guru-guru yang dilakukan Kepala Sekolah bersifat otoriter					
28.	Peringatan ataupun koreksi yang diberikan Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk perkembangan karir Saya					
29.	Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah membuat Saya tidak konsentrasi dalam mengajar					
30.	Setiap guru mendapatkan supervisi dari Kepala Sekolah					
31.	Kepala Sekolah selalu mendengarkan keluhan dari guru-guru dan berusaha mencari jalan keluarnya					
32.	Hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah selalu tidak didiskusikan dengan guru yang bersangkutan					
33.	Supervisi Kepala Sekolah berperan besar dalam peningkatan kualitas pembelajaran yang Saya lakukan					
34.	Kepala Sekolah tidak pernah ikut membantu memecahkan masalah keuangan Saya					
35.	Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi sesuai dengan jadwal yang direncanakan					

Sumber: Lazaruth (2016)

**LAMPIRAN 2.****KUESIONER SEBELUM UJI COBA****KUESIONER EFIKASI DIRI GURU****IDENTITAS RESPONDEN:**

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Asal Sekolah : .....

\*) = *Coret yang tidak perlu*

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan melingkari pilihan penilaian pada kotak yang tersedia.
2. Kriteria penilaian sebagai berikut:
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju
  - b. TS = Tidak Setuju
  - c. N = Netral
  - d. S = Sangat
  - e. SS = Setuju Setuju

**Pertanyaan berikut berhubungan dengan Efikasi Diri Guru**

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Meskipun mengelola kelas dianggap sulit, Saya yakin dapat melakukannya					
3.	Saya yakin akan mendapat prestasi yang memuaskan di sekolah ini					
4.	Saya biasanya berusaha dengan maksimal untuk mengajar dengan tuntas					
5.	Saya yakin ketuntasan siswa belajar jauh lebih banyak dibandingkan dengan siswa yang tidak tuntas					
6.	Meskipun membuat strategi mengajar sulit, Saya percaya dapat menyelesaikannya					
7.	Bagi Saya tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah akan memacu Saya mengajar lebih tekun					
8.	Saya merasa bangga ketika Saya berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas					
9.	Apabila Saya menemukan media pembelajaran yang menarik, Saya tidak merasa senang sampai siswa dapat dapat termotivasi karenanya					
10.	Saya lebih berhasil dibanding kebanyakan guru dalam tugas mengajar di sekolah					
11.	Saya biasanya dapat membantu guru lain, ketika mereka meminta tolong dalam menyelesaikan tugas					

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
12.	Saya biasanya tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas hingga selesai					
13.	Meskipun Saya merasa banyak kekurangan, Saya yakin akan berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas mengajar					
14.	Menurut Saya, mengajar merupakan pekerjaan yang paling mudah					
15.	Saya lebih meyakini hasil kerja Saya sendiri dari pada harus meminta bantuan guru lain dalam membuat rencana pembelajaran					
16.	Saya kurang berpartisipasi dalam diskusi guru					
17.	Ketika membuat rencana pelaksanaan pembelajaran Saya melihat rencana tersebut kepada guru lain					
18.	Rasanya Saya ingin cepat menyerah ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif					
19.	Bila Saya mendapat bagian tugas yang sulit, Saya langsung menolak untuk mengerjakannya					
20.	Dengan kekurangan yang Saya miliki, Saya pesimis dapat mengerjakan tugas					
21.	Saya merasa malas untuk mengajar kelas dengan siswa bandel					
22.	Ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif, Saya merasa tertekan					
23.	Dibandingkan siswa guru lain, Saya adalah seorang guru yang lemah di sekolah					
24.	Saya ragu-ragu bertanya kepada Kepala Sekolah karena kemampuan mengajar Saya					
25.	Saya merasa malas ketika masuk kelas					



No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	dengan siswa yang bandel					
26.	Saya merasa cemas ketika menerima kelas tidak kondusif					
27.	Saya merasa kurang percaya diri ketika Kepala Sekolah datang berkunjung di kelas					
28.	Bagaimanapun saya berusaha, saya tidak dapat sukses dalam mengondisikan kelas.					
29.	Saya merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang Saya rasa sangat sulit					
30.	Saya berhenti memberikan pengajaran yang menarik ketika menemukan siswa yang tidak bisa diatur					
31.	Ketuntasan belajar siswa tidak penting untuk diperhatikan					
32.	Saya tetap bersemangat mengajar untuk semua kelas walaupun kondisinya berbeda-beda					
33.	Saya selalu belajar dari teman-teman untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas					
34.	Kesuksesan Saya dalam mengajar tidak diukur dari banyaknya siswa yang tuntas dalam belajar					
35.	Saya selalu sukses dalam membuat kondisi kelas kondusif untuk siswa belajar					

Sumber: Bandura (Sudjana, 2012)

### LAMPIRAN 3.

## KUESIONER SEBELUM UJI COBA

### KUESIONER KINERJA MENGAJAR GURU

#### IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Asal Sekolah : .....

\*) = Coret yang tidak perlu

#### PETUNJUK PENGISIAN:

1. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan melingkari pilihan penilaian pada kotak yang tersedia.
2. Kriteria penilaian sebagai berikut:
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju
  - b. TS = Tidak Setuju
  - c. N = Netral
  - d. S = Sangat
  - e. SS = Setuju Setuju

**Pertanyaan berikut berhubungan dengan Kinerja Mengajar Guru**

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saat pertemuan pertama kelas, Saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini					
2.	Saya selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami					
3.	Saat menerangkan kepada siswa, Saya tidak terpaku pada buku ( <i>textbook</i> )					
4.	Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, Saya tidak pernah memberikan contoh dan ilustrasi untuk mempermudah pemahaman siswa					
5.	Saya menguasai setiap materi pelajaran yang diajarkan					
6.	Saya tidak pernah memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa					
7.	Saya menggunakan pertanyaan untuk menjaga partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran					
8.	Saya selalu melakukan kegiatan absensi untuk mengetahui kehadiran siswa					
9.	Saya mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kemampuan belajar yang berbeda					
10.	Apabila ada kegiatan praktik pada mata pelajaran selalu dilaksanakan dengan pendampingan dari Saya					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
11.	Saya menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa					
12.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
13.	Dalam kegiatan belajar mengajar, Saya selalu menggunakan media belajar yang ada, misalnya <i>infocus</i>					
14.	Saya memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan					
15.	Tugas-tugas yang Saya berikan, tidak membebani siswa					
16.	Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa					
17.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
18.	Saya memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal					
19.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil					
20.	Saya selalu menumbuhkan semangat belajar pada siswa					
21.	Saya selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada					
22.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	sejawat					
23.	Saya tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas					
24.	Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah Saya selesai menerangkan materi					
25.	Saya memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan					
26.	Dalam mengajar Saya tidak pernah melakukan pengembangan materi, hanya menerangkan materi yang ada pada buku ( <i>textbook</i> )					
27.	Jika ada tugas tambahan Saya tidak punya waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar					
28.	Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa sesuai dengan materi tanpa memperhatikan perbedaan kemampuan siswa					
29.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang sama karena hanya ceramah yang Saya kuasai					
30.	Saya selalu memotivasi siswa untuk belajar agar memperoleh hasil belajar yang maksimal					
31.	Saya memberikan contoh yang kontekstual untuk mempermudah pemahaman siswa					
32.	Saya memberikan perhatian lebih kepada siswa yang menunjukkan semangat belajar yang tinggi					
33.	Saya hanya menggunakan media belajar yang tersedia					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
34.	Saya selalu memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ada					
35.	Saya tidak pernah mengatur kondisi kelas yang penting siswa nyaman dalam belajar					

Sumber: Sardiman (2015)



## LAMPIRAN 4.

## HASIL ANALISIS UJI COBA KUESIONER

## KUESIONER SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH

## A. VALIDITAS

		Skor_Total
item_1	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_2	Pearson Correlation	.074
	Sig. (2-tailed)	.686
	N	32
Item_3	Pearson Correlation	.151
	Sig. (2-tailed)	.408
	N	32
Item_4	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_5	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_6	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32

Item_7	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_8	Pearson Correlation	.208
	Sig. (2-tailed)	.253
	N	32
Item_9	Pearson Correlation	.637**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_10	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_11	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_12	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	32
Item_13	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_14	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_15	Pearson Correlation	.412*
	Sig. (2-tailed)	.019
	N	32
Item_16	Pearson Correlation	.399*



	Sig. (2-tailed)	.024
	N	32
Item_17	Pearson Correlation	.541**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_18	Pearson Correlation	.456**
	Sig. (2-tailed)	.009
	N	32
Item_19	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
Item_20	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_21	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_22	Pearson Correlation	.127
	Sig. (2-tailed)	.489
	N	32
Item_23	Pearson Correlation	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_24	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_25	Pearson Correlation	.074
	Sig. (2-tailed)	.686

	N	32
Item_26	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	32
Item_27	Pearson Correlation	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_28	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_29	Pearson Correlation	.120
	Sig. (2-tailed)	.512
	N	32
Item_30	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_31	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_32	Pearson Correlation	.496**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	32
Item_33	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_34	Pearson Correlation	.572**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32

Item_35	Pearson Correlation	.120
	Sig. (2-tailed)	.512
	N	32

## B. RELIABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	122.2188	121.144	.544	.889
Item_2	122.9062	126.346	.030	.896
Item_3	123.2188	124.305	.048	.903
Item_4	122.4688	121.676	.512	.890
Item_5	122.6562	115.910	.754	.885
Item_6	122.1562	122.781	.491	.891
Item_7	122.7188	118.854	.720	.887
Item_8	123.5000	122.516	.094	.904
Item_9	122.1875	121.060	.614	.889
Item_10	122.7812	117.467	.838	.885
Item_11	122.3438	118.168	.725	.887
Item_12	122.2500	122.258	.466	.891
Item_13	123.5312	103.160	.792	.881
Item_14	122.2188	121.144	.544	.889

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Item_15	123.9688	115.709	.299	.899
Item_16	122.4062	122.959	.364	.892
Item_17	122.4688	121.676	.512	.890
Item_18	124.0000	115.226	.357	.896
Item_19	122.1562	122.781	.491	.891
Item_20	122.6875	118.996	.717	.887
Item_21	122.6250	117.339	.720	.886
Item_22	123.4688	125.031	.034	.901
Item_23	122.7500	117.613	.829	.886
Item_24	122.3438	118.168	.725	.887
Item_25	122.9062	126.346	.030	.896
Item_26	122.1562	122.781	.491	.891
Item_27	122.7188	118.854	.720	.887
Item_28	122.6250	117.339	.720	.886
Item_29	122.9062	125.830	.076	.895
Item_30	122.7812	117.467	.838	.885
Item_31	122.3438	118.168	.725	.887
Item_32	122.2500	122.258	.466	.891
Item_33	122.7812	117.209	.862	.885
Item_34	122.2188	121.144	.544	.889
Item_35	122.9062	125.830	.076	.895

## KUESIONER EFIKASI DIRI GURU

### A. VALIDITAS

		Skor_Total
item_1	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_2	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_3	Pearson Correlation	.069
	Sig. (2-tailed)	.706
	N	32
Item_4	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_5	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_6	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_7	Pearson Correlation	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_8	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32

Item_9	Pearson Correlation	.118
	Sig. (2-tailed)	.519
	N	32
Item_10	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_11	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_12	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_13	Pearson Correlation	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_14	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_15	Pearson Correlation	.366*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	32
Item_16	Pearson Correlation	.458**
	Sig. (2-tailed)	.008
	N	32
Item_17	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_18	Pearson Correlation	.442*

	Sig. (2-tailed)	.011
	N	32
Item_19	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_20	Pearson Correlation	.052
	Sig. (2-tailed)	.777
	N	32
Item_21	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_22	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_23	Pearson Correlation	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_24	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_25	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_26	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_27	Pearson Correlation	.118
	Sig. (2-tailed)	.519

	N	32
Item_28	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_29	Pearson Correlation	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_30	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_31	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_32	Pearson Correlation	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_33	Pearson Correlation	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_34	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_35	Pearson Correlation	.052
	Sig. (2-tailed)	.777
	N	32



## B. RELIABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	124.7188	130.660	.599	.918
Item_2	125.2812	127.112	.865	.915
Item_3	125.7188	136.725	-.031	.932
Item_4	124.9688	131.709	.520	.919
Item_5	125.1562	125.426	.779	.915
Item_6	124.6562	132.362	.560	.919
Item_7	125.2188	129.273	.681	.917
Item_8	124.8438	127.878	.747	.916
Item_9	125.4062	136.120	.076	.923
Item_10	125.2812	127.112	.865	.915
Item_11	124.8438	127.878	.747	.916
Item_12	124.7500	131.935	.513	.919
Item_13	126.0312	112.418	.796	.915
Item_14	124.7188	130.660	.599	.918
Item_15	126.4688	127.031	.254	.930
Item_16	124.9062	132.475	.426	.919
Item_17	124.9688	131.709	.520	.919
Item_18	126.5000	125.419	.346	.925
Item_19	124.6562	132.362	.560	.919
Item_20	125.4062	136.894	.009	.923

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Item_21	125.1250	126.952	.746	.916
Item_22	124.6562	132.362	.560	.919
Item_23	125.2500	127.226	.860	.915
Item_24	124.8438	127.878	.747	.916
Item_25	124.6562	132.362	.560	.919
Item_26	124.6562	132.362	.560	.919
Item_27	125.4062	136.120	.076	.923
Item_28	125.1250	126.952	.746	.916
Item_29	125.1250	126.952	.746	.916
Item_30	125.2812	127.112	.865	.915
Item_31	124.8438	127.878	.747	.916
Item_32	124.7500	131.935	.513	.919
Item_33	125.2812	127.047	.871	.915
Item_34	124.7188	130.660	.599	.918
Item_35	125.4062	136.894	.009	.923



## KUESIONER KINERJA MENGAJAR GURU

### A. VALIDITAS

		Skor_Total
item_1	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_2	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_3	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_4	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	32
Item_5	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_6	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_7	Pearson Correlation	.163
	Sig. (2-tailed)	.372
	N	32
Item_8	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32

Item_9	Pearson Correlation	.163
	Sig. (2-tailed)	.372
	N	32
Item_10	Pearson Correlation	.294
	Sig. (2-tailed)	.102
	N	32
Item_11	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_12	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_13	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_14	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_15	Pearson Correlation	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_16	Pearson Correlation	.472**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	32
Item_17	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	.002
	N	32
Item_18	Pearson Correlation	.402*

	Sig. (2-tailed)	.023
	N	32
Item_19	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_20	Pearson Correlation	-.016
	Sig. (2-tailed)	.931
	N	32
Item_21	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_22	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_23	Pearson Correlation	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_24	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_25	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_26	Pearson Correlation	.163
	Sig. (2-tailed)	.372
	N	32
Item_27	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	32
Item_28	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_29	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_30	Pearson Correlation	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_31	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_32	Pearson Correlation	.559**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	32
Item_33	Pearson Correlation	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_34	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32
Item_35	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	32

## B. RELIABILITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	125.0000	160.258	.662	.935
Item_2	125.5625	157.093	.860	.933
Item_3	125.0000	160.258	.662	.935
Item_4	125.2500	162.387	.499	.936
Item_5	125.4375	154.964	.793	.933
Item_6	124.9375	162.448	.606	.935
Item_7	125.6875	166.415	.126	.938
Item_8	125.1250	158.177	.725	.934
Item_9	125.6875	166.415	.126	.938
Item_10	126.7500	159.419	.189	.946
Item_11	125.1250	158.177	.725	.934
Item_12	125.0312	162.160	.535	.936
Item_13	126.3125	140.028	.819	.933
Item_14	125.0000	160.258	.662	.935
Item_15	126.3125	140.028	.819	.933
Item_16	125.1875	162.802	.443	.936
Item_17	125.2500	162.387	.499	.936
Item_18	126.7812	156.370	.312	.942
Item_19	124.9375	162.448	.606	.935
Item_20	125.6875	168.738	-.054	.940

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
Item_21	125.4062	156.443	.775	.933
Item_22	124.9375	162.448	.606	.935
Item_23	125.5312	157.096	.865	.933
Item_24	125.1250	158.177	.725	.934
Item_25	124.9375	162.448	.606	.935
Item_26	125.6875	166.415	.126	.938
Item_27	125.4062	156.443	.775	.933
Item_28	125.4062	156.443	.775	.933
Item_29	125.4062	156.443	.775	.933
Item_30	125.5625	157.093	.860	.933
Item_31	125.1250	158.177	.725	.934
Item_32	125.0312	162.160	.535	.936
Item_33	125.5625	156.835	.881	.933
Item_34	125.0000	160.258	.662	.935
Item_35	125.0000	160.258	.662	.935





## LAMPIRAN 5.

### KUESIONER SETELAH UJI COBA

#### KUESIONER SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH

##### IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
2. Umur : ..... Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan\*)
4. Masa Kerja : ..... Tahun
5. Pendidikan Terakhir : .....
6. Asal Sekolah : .....

\*) = Coret yang tidak perlu

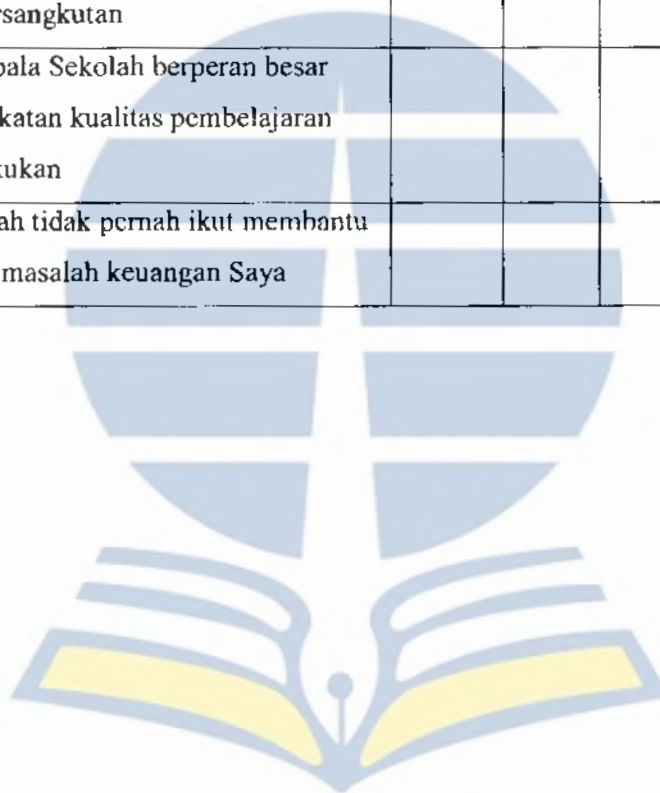
##### PETUNJUK PENGISIAN:

1. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan melingkari pilihan penilaian pada kotak yang tersedia.
2. Kriteria penilaian sebagai berikut:
  1. STS = Sangat Tidak Setuju
  2. TS = Tidak Setuju
  3. N = Netral
  4. S = Sangat
  5. SS = Setuju Setuju


No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Hubungan secara kelembagaan antara saya dengan Kepala Sekolah terjalin baik					
2.	Hasil supervisi Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk keberhasilan Saya dalam mengajar					
3.	Kepala Sekolah tidak pernah melakukan pembimbingan dalam pembuatan rencana pembelajaran seperti SP (Satuan Pelajaran)					
4.	Kepala Sekolah membimbing Saya dalam pemilihan strategi belajar mengajar yang tepat					
5.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam merumuskan tujuan pengajaran (ranah kognitif, psikomotorik, afektif)					
6.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas					
7.	Kunjungan kelas oleh Kepala Sekolah ketika Saya mengajar dapat membantu memperbaiki cara mengajar Saya					
8.	Dalam memberikan supervisi Kepala Sekolah tidak mencari kesalahan Saya tapi justru membicarakan solusi secara bersama					
9.	Kepala Sekolah telah bertindak demokratis dalam memberikan supervisi pengajaran kepada Saya					
10.	Kepala Sekolah mempunyai catatan tentang hasil supervisi yang selalu dikomunikasikan dengan Saya					
11.	Keberhasilan tugas Saya yang lain selain mengajar salah satunya karena peran supervisi Kepala Sekolah					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
12.	Waktu pelaksanaan supervisi sudah tepat					
13.	Kepala Sekolah tidak mengkurui Saya dalam melakukan supervisi					
14.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam masalah keluh kesah seperti ketidakpuasan, memperoleh pelayanan yang kurang adil dan lain-lain					
15.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah kesejahteraan, seperti masalah keuangan					
16.	Kepala Sekolah membantu Saya dalam memecahkan masalah pribadi pribadi					
17.	Teguran yang diberikan Kepala Sekolah merupakan ancaman bagi perkembangan karier Saya					
18.	Kepala Sekolah tidak pernah melakukan tindak lanjut terhadap hasil supervisi					
19.	Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah membantu Saya dalam pengelolaan kelas					
20.	Dalam melakukan supervisi Kepala Sekolah selalu membuat perencanaan yang disampaikan kepada guru-guru pada rapat awal semester					
21.	Kepala Sekolah selalu bersikap arogan dan menjaga jarak dengan guru-guru					
22.	Supervisi terhadap guru-guru yang dilakukan Kepala Sekolah bersifat otoriter					
23.	Peringatan ataupun koreksi yang diberikan Kepala Sekolah menjadi motivasi untuk perkembangan karir Saya					
24.	Setiap guru mendapatkan supervisi dari					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	Kepala Sekolah					
25.	Kepala Sekolah selalu mendengarkan keluhan dari guru-guru dan berusaha mencari jalan keluarnya					
26.	Hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah selalu tidak didiskusikan dengan guru yang bersangkutan					
27.	Supervisi Kepala Sekolah berperan besar dalam peningkatan kualitas pembelajaran yang Saya lakukan					
28.	Kepala Sekolah tidak pernah ikut membantu memecahkan masalah keuangan Saya					



**LAMPIRAN 6.****KUESIONER SETELAH UJI COBA****KUESIONER EFIKASI DIRI GURU****IDENTITAS RESPONDEN:**

- 
1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
  2. Umur : ..... Tahun
  3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Percmpuan \*)
  4. Masa Kerja : ..... Tahun
  5. Pendidikan Terakhir : .....
  6. Asal Sekolah : .....

\*) = Coret yang tidak perlu

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan melingkari pilihan penilaian pada kotak yang tersedia.
2. Kriteria penilaian sebagai berikut:
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju
  - b. TS = Tidak Setuju
  - c. N = Netral
  - d. S = Sangat
  - e. SS = Setuju Setuju

**Pertanyaan berikut berhubungan dengan Efikasi Diri Guru**

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu meyakinkan diri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Meskipun mengelola kelas dianggap sulit, Saya yakin dapat melakukannya					
3.	Saya biasanya berusaha dengan maksimal untuk mengajar dengan tuntas					
4.	Saya yakin ketuntasan siswa belajar jauh lebih banyak dibandingkan dengan siswa yang tidak tuntas					
5.	Meskipun membuat strategi mengajar sulit, Saya percaya dapat menyelesaikannya					
6.	Bagi Saya tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah akan memacu Saya mengajar lebih tekun					
7.	Saya merasa bangga ketika Saya berhasil menyelesaikan menyelesaikan ketuntasan belajar di kelas					
8.	Saya lebih berhasil dibanding kebanyakan guru dalam tugas mengajar di sekolah					
9.	Saya biasanya dapat membantu guru lain, ketika mereka meminta tolong dalam menyelesaikan tugas					
10.	Saya biasanya tidak menyerah untuk menyelesaikan tugas hingga selesai					
11.	Meskipun saya merasa banyak kekurangan, Saya yakin akan berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas mengajar					
12.	Menurut Saya, mengajar merupakan					

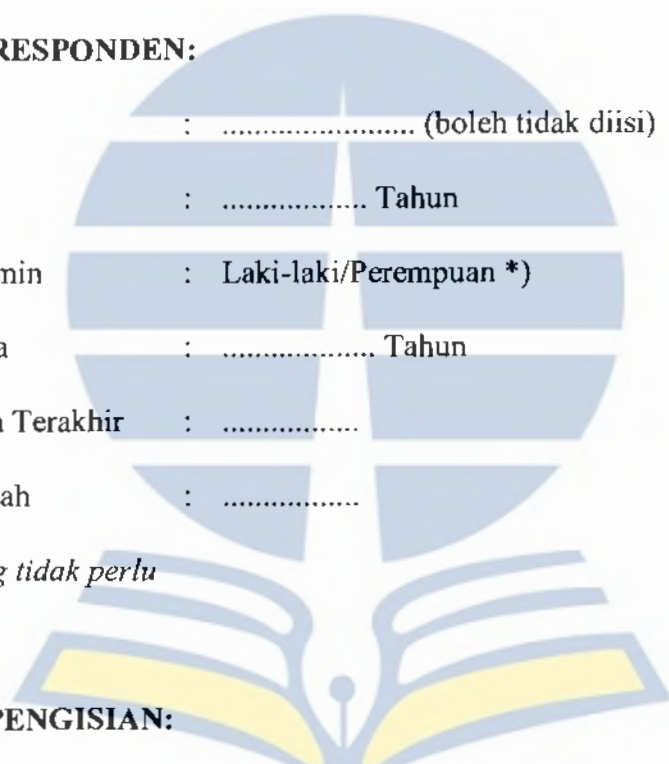
No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	pekerjaan yang paling mudah					
13.	Saya lebih meyakini hasil kerja Saya sendiri daripada harus meminta bantuan guru lain dalam membuat rencana pembelajaran					
14.	Saya kurang berpartisipasi dalam diskusi guru					
15.	Ketika membuat rencana pelaksanaan pembelajaran Saya melihat rencana tersebut kepada guru lain					
16.	Rasanya Saya ingin cepat menyerah ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif					
17.	Bila Saya mendapat bagian tugas yang sulit, Saya langsung menolak untuk mengerjakannya					
18.	Dengan kekurangan yang Saya miliki, Saya pesimis dapat mengerjakan tugas					
19.	Ketika menghadapi kelas yang tidak kondusif, Saya merasa tertekan					
20.	Dibandingkan siswa guru lain, Saya adalah seorang guru yang lemah di sekolah					
21.	Saya ragu-ragu bertanya kepada Kepala Sekolah karena kemampuan mengajar Saya					
22.	Saya merasa malas ketika masuk kelas dengan siswa yang bandel					
23.	Saya merasa cemas ketika menerima kelas tidak kondusif					
24.	Bagaimanapun Saya berusaha, Saya tidak dapat sukses dalam mengondisikan kelas					
25.	Saya merasa pesimis dan tidak mencoba menyelesaikan tugas yang Saya rasa sangat sulit					

No	Pertanyaan	Skala Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
26.	Saya berhenti memberikan pengajaran yang menarik ketika menemukan siswa yang tidak bisa diatur					
27.	Ketuntasan belajar siswa tidak penting untuk diperhatikan					
28.	Saya tetap bersemangat mengajar untuk semua kelas walaupun kondisinya berbeda-beda					
29.	Saya selalu belajar dari teman-teman untuk memperbaiki kualitas pembelajaran di kelas					
30.	Kesuksesan Saya dalam mengajar tidak diukur dari banyaknya siswa yang tuntas dalam belajar					





**LAMPIRAN 7.****KUESIONER SETELAH UJI COBA****KUESIONER KINERJA MENGAJAR GURU****IDENTITAS RESPONDEN:**

- 
1. Nama : ..... (boleh tidak diisi)
  2. Umur : ..... Tahun
  3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan \*)
  4. Masa Kerja : ..... Tahun
  5. Pendidikan Terakhir : .....
  6. Asal Sekolah : .....

\*) = Coret yang tidak perlu

**PETUNJUK PENGISIAN:**

1. Pilihlah salah satu jawaban pada setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan melingkari pilihan penilaian pada kotak yang tersedia.
2. Kriteria penilaian sebagai berikut:
  - a. STS = Sangat Tidak Setuju
  - b. TS = Tidak Setuju
  - c. N = Netral
  - d. S = Sangat
  - e. SS = Setuju Setuju

**Pertanyaan berikut berhubungan dengan Kinerja Mengajar Guru**

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saat pertemuan pertama kelas, Saya memotivasi siswa perlunya belajar mata pelajaran ini					
2.	Saya selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami					
3.	Saat menerangkan kepada siswa, Saya tidak terpaku pada buku ( <i>textbook</i> )					
4.	Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, Saya tidak pernah memberikan contoh dan ilustrasi untuk mempermudah pemahaman siswa					
5.	Saya menguasai setiap materi pelajaran yang diajarkan					
6.	Saya tidak pernah memberikan pertanyaan untuk mengetahui tingkat pemahaman siswa					
7.	Saya selalu melakukan kegiatan absensi untuk mengetahui kehadiran siswa					
8.	Saya menerangkan materi pelajaran, dengan cara yang mudah dipahami oleh siswa					
9.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
10.	Dalam kegiatan belajar mengajar, Saya selalu menggunakan media belajar yang ada, misalnya <i>infocus</i>					
11.	Saya memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	sedang diajarkan					
12.	Tugas-tugas yang Saya berikan, tidak membebani siswa					
13.	Saya selalu berusaha untuk menjadi contoh tauladan yang baik bagi siswa					
14.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
15.	Saya memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal					
16.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil					
17.	Saya selalu mengakhiri pembelajaran tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang ada					
18.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat					
19.	Saya tidak pernah datang terlambat masuk ke dalam kelas					
20.	Evaluasi (ujian) selalu dilaksanakan setelah Saya selesai menerangkan materi					
21.	Saya memberikan evaluasi (ujian) yang berkaitan dengan materi yang telah diajarkan					
22.	Jika ada tugas tambahan Saya tidak punya waktu untuk melakukan persiapan dalam mengajar					
23.	Saya memberikan tugas-tugas kepada siswa					

No	Pertanyaan	Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
	sesuai dengan materi tanpa memperhatikan perbedaan kemampuan siswa					
24.	Saya selalu menggunakan metode mengajar yang sama karena hanya ceramah yang Saya kuasai					
25.	Saya selalu memotivasi siswa untuk belajar agar memperoleh hasil belajar yang maksimal					
26.	Saya memberikan contoh yang kontekstual untuk mempermudah pemahaman siswa					
27.	Saya memberikan perhatian lebih kepada siswa yang menunjukkan semangat belajar yang tinggi					
28.	Saya hanya menggunakan media belajar yang tersedia					
29.	Saya selalu memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ada					
30.	Saya tidak pernah mengatur kondisi kelas yang penting siswa nyaman dalam belajar					

## LAMPIRAN 8.

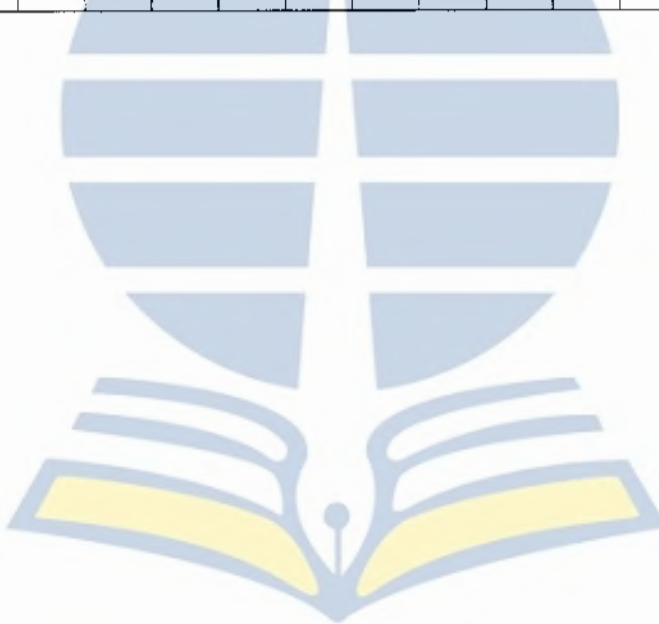
## TABULASI SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28	
Responden-1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	
Responden-2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
Responden-3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Responden-4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
Responden-5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
Responden-6	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
Responden-7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
Responden-8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Responden-9	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
Responden-10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
Responden-11	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
Responden-12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Responden-13	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Responden-14	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
Responden-15	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
Responden-16	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28
Responden-17	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-18	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-19	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Responden-20	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Responden-21	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
Responden-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-24	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
Responden-25	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-27	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
Responden-28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-29	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Responden-31	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-32	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-33	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
Responden-34	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-35	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
Responden-36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-38	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
Responden-39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28
Responden-40	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-43	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Responden-44	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
Responden-45	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-46	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-47	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4
Responden-48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-49	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
Responden-50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-51	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Responden-52	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Responden-53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-55	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Responden-56	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Responden-57	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-59	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
Responden-60	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-62	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25	S26	S27	S28
Responden-63	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
Responden-64	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Responden-65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-66	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
Responden-67	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4
Jumlah	276	232	258	265	274	276	229	257	242	241	239	265	274	275	229	262	244	241	265	273	274	275	229	261	274	273	264	273
Rata-rata	4,12	3,46	3,85	3,96	4,09	4,12	3,42	3,84	3,61	3,60	3,57	3,96	4,09	4,10	3,42	3,91	3,64	3,60	3,96	4,07	4,09	4,10	3,42	3,90	4,09	4,07	3,94	4,07





## LAMPIRAN 9.

## TABULASI DATA EFIKASI DIRI GURU

Responden	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
Responden-1	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
Responden-2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
Responden-3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Responden-5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Responden-6	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Responden-7	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
Responden-8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-9	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
Responden-10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Responden-11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Responden-12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-13	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
Responden-14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Responden-15	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
Responden-16	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3

Responden	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
Responden-17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
Responden-18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
Responden-19	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Responden-20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-21	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
Responden-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-23	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
Responden-24	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Responden-25	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
Responden-26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-27	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
Responden-28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-29	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
Responden-30	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3
Responden-31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-32	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
Responden-33	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Responden-34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-35	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
Responden-36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-37	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Responden-38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Responden-39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
Responden-40	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-43	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4
Responden-44	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
Responden-45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-46	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
Responden-52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-55	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-60	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
Responden-63	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
Responden-64	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
Responden-65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-66	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Responden-67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Jumlah	275	248	258	244	263	271	245	254	272	248	257	243	263	271	245	254	273	249	256	244	262	271	246	255	245	263	272	245	255	245
Rata-rata	4,07	3,70	3,85	3,64	3,93	4,04	3,66	3,79	4,06	3,70	3,84	3,63	3,93	4,04	3,66	3,79	4,07	3,72	3,82	3,64	3,91	4,04	3,67	3,81	3,66	4,06	3,66	3,81	3,66	3,66

## LAMPIRAN 10.

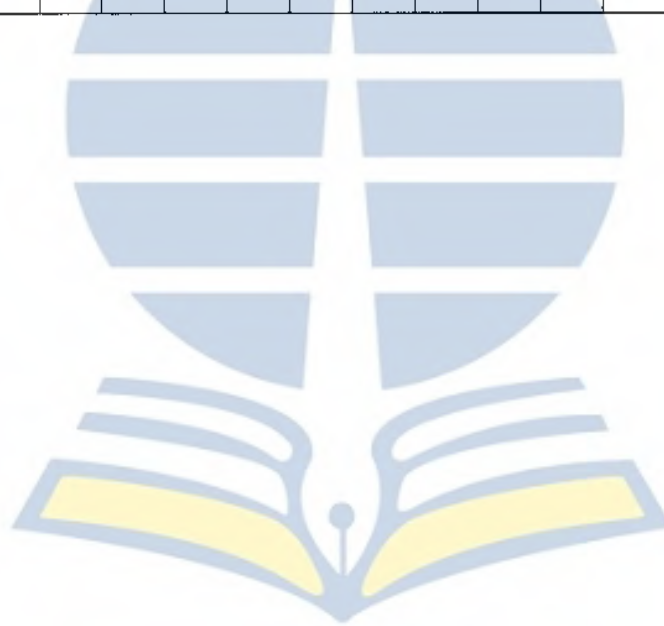
## TABULASI DATA KINERJA MENGAJAR GURU

Responden	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30
Responden-1	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
Responden-2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
Responden-6	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
Responden-7	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
Responden-8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-9	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Responden-10	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-11	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
Responden-12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-15	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5
Responden-16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3

Responden	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30
Responden-17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Responden-18	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
Responden-19	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
Responden-20	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
Responden-21	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-24	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
Responden-25	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
Responden-26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-27	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
Responden-28	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Responden-29	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-30	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
Responden-31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-32	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-33	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
Responden-34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-35	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
Responden-36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-38	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
Responden-39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Responden	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	
Responden-40	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
Responden-41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-43	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
Responden-44	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
Responden-45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Responden-46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-47	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3
Responden-48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-49	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Responden-50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-51	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
Responden-52	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
Responden-53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-55	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
Responden-56	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
Responden-57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-59	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
Responden-60	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
Responden-61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-62	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

Responden	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30
Responden-63	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4
Responden-64	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4
Responden-65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Responden-66	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4
Responden-67	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Jumlah	275	256	260	257	248	272	245	254	275	239	263	269	238	275	256	258	257	248	271	245	253	275	240	263	269	253	274	240	262	269
Rata-rata	4.10	3.82	3.88	3.84	3.70	4.06	3.66	3.79	4.10	3.57	3.93	4.01	3.55	4.10	3.82	3.85	3.84	3.70	4.04	3.66	3.78	4.10	3.58	3.93	4.01	3.78	4.09	3.58	3.91	4.01





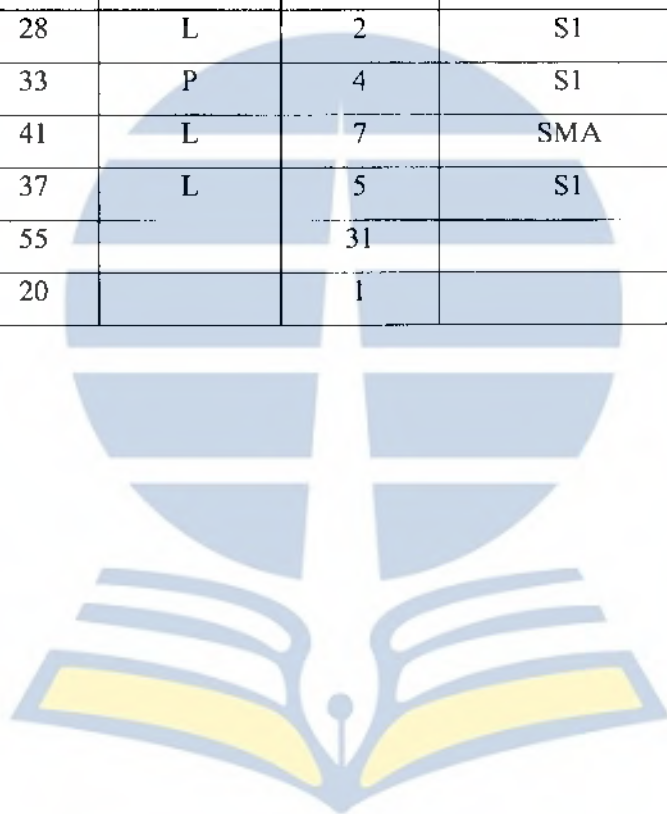
## LAMPIRAN 11.

## IDENTITAS RESPONDEN

<b>Responden</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Asal Sekolah</b>
Responden-1	32	L	13	S1	SMPN 26
Responden-2	23	P	5	SMA	SMPN 26
Responden-3	32	L	13	SMA	SMPN 26
Responden-4	20	P	3	SMA	SMPN 26
Responden-5	21	P	3	SMA	SMPN 26
Responden-6	34	P	6	S1	SMPN 26
Responden-7	26	P	2	SMA	SMPN 26
Responden-8	32	L	10	SMA	SMPN 26
Responden-9	50	L	24	D2	SMPN 26
Responden-10	22	P	3	SMA	SMPN 22
Responden-11	33	L	4	S1	SMPN 22
Responden-12	33	P	7	S2	SMPN 22
Responden-13	36	P	4	S1	SMPN 22
Responden-14	31	L	4	S1	SMPN 22
Responden-15	41	P	12	S1	SMPN 22
Responden-16	20	P	3	SMA	SMPN 22
Responden-17	33	L	12	S1	SMPN 22
Responden-18	31	P	12	S1	SMPN 22
Responden-19	40	L	10	S1	SMPN 22
Responden-20	27	P	1	S1	SMPN 22
Responden-21	22	L	1	D3	SMPN 22
Responden-22	51	L	31	S1	SMPN 23
Responden-23	26	L	3	S1	SMPN 23
Responden-24	29	P	2	S1	SMPN 23
Responden-25	29	P	8	SMA	SMPN 23
Responden-26	51	L	8	SMA	SMPN 23

<b>Responden</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Asal Sekolah</b>
Responden-27	32	P	8	S1	SMPN 23
Responden-28	29	L	9	S1	SMPN 23
Responden-29	29	L	1	S1	SMPN 23
Responden-30	28	P	2	S1	SMPN 23
Responden-31	34	P	9	SMA	SMPN 27
Responden-32	30	P	9	S1	SMPN 27
Responden-33	28	P	2	S1	SMPN 27
Responden-34	25	L	6	S1	SMPN 27
Responden-35	34	P	11	SMA	SMPN 27
Responden-36	53	L	31	D2	SMPN 27
Responden-37	40	L	9	S1	SMPN 27
Responden-38	50	L	2	S1	SMPN 27
Responden-39	49	L	8	SMA	SMPN 20
Responden-40	37	L	10	S1	SMPN 20
Responden-41	38	L	7	S1	SMPN 20
Responden-42	36	L	8	S1	SMPN 20
Responden-43	46	P	8	S1	SMPN 20
Responden-44	45	L	12	S1	SMPN 20
Responden-45	23	P	4	SMA	SMPN 20
Responden-46	46	L	10	S1	SMPN 20
Responden-47	37	L	12	S1	SMPN 25
Responden-48	25	P	2	S1	SMPN 25
Responden-49	38	L	8	S1	SMPN 25
Responden-50	25	L	6	S1	SMPN 25
Responden-51	38	L	11	S1	SMPN 25
Responden-52	53	P	10	S1	SMPN 25
Responden-53	45	L	10	S1	SMPN 19
Responden-54	55	L	12	S1	SMPN 19
Responden-55	34	P	6	S1	SMPN 19
Responden-56	45	P	9	S1	SMPN 19
Responden-57	32	L	5	S1	SMPN 19

<b>Responden</b>	<b>Umur</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Asal Sekolah</b>
Responden-58	41	L	8	S1	SMPN 19
Responden-59	28	P	6	S1	SMPN 19
Responden-60	45	P	5	S1	SMPN 19
Responden-61	39	P	7	S1	SMPN 19
Responden-62	27	P	3	S1	SMPN 19
Responden-63	49	P	5	S1	SMPN 19
Responden-64	28	L	2	S1	SMPN 19
Responden-65	33	P	4	S1	SMPN 19
Responden-66	41	L	7	SMA	SMPN 19
Responden-67	37	L	5	S1	SMPN 19
Max	55		31		
Min	20		1		



## LAMPIRAN 12.

## FREKUENSI SUPERVISI PENGAJARAN KEPALA SEKOLAH

## S1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	2	3,0	3,0	3,0
	S (4)	55	82,1	82,1	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## S2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	35	52,2	52,2	53,7
	S (4)	30	44,8	44,8	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## S3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	49	73,1	73,1	94,0
	SS (5)	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## S4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	42	62,7	62,7	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## S5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	5	7,5	7,5	7,5
	S (4)	51	76,1	76,1	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## S6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	2	3,0	3,0	3,0
	S (4)	55	82,1	82,1	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## S7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	37	55,2	55,2	56,7
	S (4)	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	15	22,4	22,4	22,4
	S (4)	48	71,6	71,6	94,0
	SS (5)	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	24	35,8	35,8	37,3
	S (4)	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	25	37,3	37,3	38,8
	S (4)	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	2	3,0	3,0	3,0
	N (3)	25	37,3	37,3	40,3
	S (4)	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	42	62,7	62,7	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	5	7,5	7,5	7,5
	S (4)	51	76,1	76,1	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	54	80,6	80,6	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	37	55,2	55,2	56,7
	S (4)	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	12	17,9	17,9	17,9
	S (4)	49	73,1	73,1	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	25	37,3	37,3	37,3
	S (4)	41	61,2	61,2	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	26	38,8	38,8	40,3
	S (4)	39	58,2	58,2	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	42	62,7	62,7	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	



**S20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	6	9,0	9,0	9,0
	S (4)	50	74,6	74,6	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	5	7,5	7,5	7,5
	S (4)	51	76,1	76,1	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	54	80,6	80,6	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS (2)	1	1,5	1,5	1,5
	N (3)	37	55,2	55,2	56,7
	S (4)	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	13	19,4	19,4	19,4
	S (4)	48	71,6	71,6	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	55	82,1	82,1	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	56	83,6	83,6	88,1
	SS (5)	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	15	22,4	22,4	22,4
	S (4)	41	61,2	61,2	83,6
	SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**S28**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	6	9,0	9,0	9,0
S (4)	50	74,6	74,6	83,6
SS (5)	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	



## LAMPIRAN 13.

## FREKUENSI EFIKASI DIRI GURU

Frequency Table

**E1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	4	6,0	6,0	6,0
	S (4)	54	80,6	80,6	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	22	32,8	32,8	32,8
	S (4)	43	64,2	64,2	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	16	23,9	23,9	23,9
	S (4)	45	67,2	67,2	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	25	37,3	37,3	37,3
	S (4)	41	61,2	61,2	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	44	65,7	65,7	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	58	86,6	86,6	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	23	34,3	34,3	34,3
	S (4)	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	19	28,4	28,4	28,4
	S (4)	43	64,2	64,2	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	5	7,5	7,5	7,5
	S (4)	53	79,1	79,1	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	22	32,8	32,8	32,8
	S (4)	43	64,2	64,2	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	17	25,4	25,4	25,4
	S (4)	44	65,7	65,7	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	26	38,8	38,8	38,8
	S (4)	40	59,7	59,7	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	44	65,7	65,7	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	58	86,6	86,6	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	23	34,3	34,3	34,3
	S (4)	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	19	28,4	28,4	28,4
	S (4)	43	64,2	64,2	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	4	6,0	6,0	6,0
	S (4)	54	80,6	80,6	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	22	32,8	32,8	32,8
	S (4)	42	62,7	62,7	95,5
	SS (5)	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	18	26,9	26,9	26,9
	S (4)	43	64,2	64,2	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	



**E20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	25	37,3	37,3	37,3
S (4)	41	61,2	61,2	98,5
SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**E21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	15	22,4	22,4	22,4
S (4)	43	64,2	64,2	86,6
SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**E22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	3	4,5	4,5	4,5
S (4)	58	86,6	86,6	91,0
SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**E23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	23	34,3	34,3	34,3
S (4)	43	64,2	64,2	98,5
SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**E24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	19	28,4	28,4	28,4
	S (4)	42	62,7	62,7	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	25	37,3	37,3	37,3
	S (4)	40	59,7	59,7	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	44	65,7	65,7	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	57	85,1	85,1	89,6
	SS (5)	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	23	34,3	34,3	34,3
	S (4)	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	19	28,4	28,4	28,4
	S (4)	42	62,7	62,7	91,0
	SS (5)	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**E30**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	25	37,3	37,3	37,3
	S (4)	40	59,7	59,7	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 14.

## FREKUENSI KINERJA MENGAJAR GURU

Frequency Table

## K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	2	3,0	3,0	3,0
S (4)	56	83,6	83,6	86,6
SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	17	25,4	25,4	25,4
S (4)	45	67,2	67,2	92,5
SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

## K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N (3)	13	19,4	19,4	19,4
S (4)	49	73,1	73,1	92,5
SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**K4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	50	74,6	74,6	95,5
	SS (5)	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	25	37,3	37,3	37,3
	S (4)	37	55,2	55,2	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	5	7,5	7,5	7,5
	S (4)	53	79,1	79,1	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	24	35,8	35,8	35,8
	S (4)	42	62,7	62,7	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	18	26,9	26,9	26,9
	S (4)	45	67,2	67,2	94,0
	SS (5)	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	54	80,6	80,6	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	31	46,3	46,3	46,3
	S (4)	34	50,7	50,7	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	10	14,9	14,9	14,9
	S (4)	52	77,6	77,6	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	7	10,4	10,4	10,4
	S (4)	52	77,6	77,6	88,1
	SS (5)	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	30	44,8	44,8	44,8
	S (4)	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	2	3,0	3,0	3,0
	S (4)	56	83,6	83,6	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	17	25,4	25,4	25,4
	S (4)	45	67,2	67,2	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K16**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	15	22,4	22,4	22,4
	S (4)	47	70,1	70,1	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K17**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	14	20,9	20,9	20,9
	S (4)	50	74,6	74,6	95,5
	SS (5)	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K18**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	25	37,3	37,3	37,3
	S (4)	37	55,2	55,2	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K19**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	6	9,0	9,0	9,0
	S (4)	52	77,6	77,6	86,6
	SS (5)	9	13,4	13,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	



**K20**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	24	35,8	35,8	35,8
	S (4)	42	62,7	62,7	98,5
	SS (5)	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	19	28,4	28,4	28,4
	S (4)	44	65,7	65,7	94,0
	SS (5)	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	3	4,5	4,5	4,5
	S (4)	54	80,6	80,6	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	30	44,8	44,8	44,8
	S (4)	35	52,2	52,2	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	10	14,9	14,9	14,9
	S (4)	52	77,6	77,6	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K25**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	7	10,4	10,4	10,4
	S (4)	52	77,6	77,6	88,1
	SS (5)	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K26**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	19	28,4	28,4	28,4
	S (4)	44	65,7	65,7	94,0
	SS (5)	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K27**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	4	6,0	6,0	6,0
	S (4)	53	79,1	79,1	85,1
	SS (5)	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K28**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	30	44,8	44,8	44,8
	S (4)	35	52,2	52,2	97,0
	SS (5)	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K29**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	11	16,4	16,4	16,4
	S (4)	51	76,1	76,1	92,5
	SS (5)	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**K30**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N (3)	7	10,4	10,4	10,4
	S (4)	52	77,6	77,6	88,1
	SS (5)	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 15.

## REGRESI LINEAR BERGANDA

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.872	.870	4.60232
2	.949 <sup>b</sup>	.900	.897	4.11190

a. Predictors: (Constant), Efikasi

b. Predictors: (Constant), Efikasi, Supervisi

ANOVA<sup>c</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9408.827	1	9408.827	444.204	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1376.785	65	21.181		
	Total	10785.612	66			
2	Regression	9703.520	2	4851.760	286.956	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1082.092	64	16.908		
	Total	10785.612	66			

a. Predictors: (Constant), Efikasi

b. Predictors: (Constant), Efikasi, Supervisi

c. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.721	4.993		1.346	.183
	Efikasi	.907	.043	.934	21.076	.000
2	(Constant)	6.836	4.461		1.532	.130
	Efikasi	.489	.107	.503	4.550	.000
	Supervisi	.460	.110	.462	4.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Supervisi	.462 <sup>a</sup>	4.175	.000	.463	.128

a. Predictors in the Model: (Constant), Efikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

“Kesuksesanmu Tak Bisa Dibandingkan Dengan Orang Lain, Melainkan Dibandingkan Dengan Dirimu Sebelumnya.”

“Bebek Berjalan Berbondong-bondong, Akan Tetapi Burung Elang Terbang Sendirian.”

“Ternyata, Banyak Hal Yang Tidak Selesai Dengan Amarah.”

### PERSEMBAHAN:

Kedua orang tuaku (Ayah Ahmad Sayuti & Ibu Rosmalia), (Mertua Syahyar Said & Suryati) tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan do'a yang tak pernah putus untukku sehingga aku bisa seperti ini.

Istri (Mahlis, S.Ag) dan anak-anakku (Muhammad Fawwaz Dzaky, Muhammad Furhan Alaudin, Muhammad Furqon Najmulhayai dan Mahira Fadya Nurjihan) tercinta yang selalu mendukung dan memotivasiku dalam menyelesaikan tesis ini.

Keluargaku (Rosmania, Ahmad Rusman Zubri, Suryani Hartati, Ahmat Hebroni, Pipien Hastuti, Dewi Martien, Aherie, Rohaina, Supratman (Bam) dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu-persatu

Dosen pembimbing dan keluarga besar UT, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu yang telah diluangkan dan selalu memberikan arahan yang baik dalam penulisan tesis ini

Sahabatku seperjuanganku yang tak bisa kusebutkan satu-per satu.