

# HUBUNGAN PERSEPSI GURU DAN SUPERVISI KEPALASEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR

Desri yani

Program Studi Manajemen Informatika, AMIK BSI  
desriyani.dsr@bsi.ac.id

## **Abstract**

*In educational organizations , teachers are individuals who have an important role schools , because they directly face to face with the learners . A teacher in relation to the task of education and serving students primarily in teaching and learning absolutely must have a mastery of the material and technical teaching . Only qualified and professional teachers who can make it all through a service that he gave to his students.*

*That " Teachers who prioritize service to students ( to please and satisfy students ) is not enough to know about teaching but he would carry it out as well as possible " . To measure how much and how far the task performed better views of the quality and quantity of the required standard , the standard of which is the direction of teacher performance , benchmark or measure in the performance of duties of teachers . Teacher performance standard itself still raises some perceptions of the school community consisting of : principals, teachers , students , parents , and supervisors.*

*A standard is a form of employment size .Teacher performance standards in effect is a form of measurement or standard that can indicate the amount and quality of work expected to be produced in order to meet the needs of teachers of students . Moving on from this, the study uses a quantitative approach was performed in order to determine teachers' perceptions of Supervision and Supervising Principal With Teacher Performance .*

*The population for the purposes of this study selected public elementary school in East Jakarta Morning Balekambang 03 While the sample is a teacher . The result shows that teachers' perceptions about supervision services impact the learning had hoped , among other things teachers should pay attention to the quality or the quality of teaching by first holding teaching program planning and then do well in the form of learning .*

**Keywords : Perceptions of Teachers, Supervising Principal, Teacher Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembentukan kepribadian manusia Indonesia seutuhnya, diperlukan proses pendidikan yang merupakan proses untuk meningkatkan harkat serta martabat bangsa. Karena melalui usaha pendidikan ini diharapkan dapat mengarahkan perkembangan anak di dalam pembentukan suatu pribadi yang mandiri.

Tujuan pendidikan diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu, Tujuan pendidikan ini bisa menyangkut kepentingan peserta didik sendiri, kepentingan masyarakat dan tuntutan lapangan pekerjaan atau ketiga-tiganya peserta didik, masyarakat dan pekerjaan sekaligus. Proses pendidikan terarah pada peningkatan penguasaan

pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka pembentukan dan pengembangan diri peserta didik. Pengembangan diri ini dibutuhkan, untuk menghadapi tugas-tugas dalam kehidupannya sebagai pribadi, sebagai siswa, karyawan, profesional maupun sebagai warga masyarakat.

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya dan bagaimana cara

guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Dalam perilaku guru dituntut lebih profesional, sikap profesional guru dapat terlihat dari bagaimana guru dapat memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesinya. Guru yang profesional cenderung menghargai peraturan-peraturan yang ada, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, pimpinan dan pekerjaannya. Sikap profesional tersebut dapat terbentuk melalui peningkatan ketrampilan dan sikap inovatif guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan peningkatan ketrampilan, seorang guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lebih profesional, demikian halnya dengan sikap inovatif guru dapat menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi yang ada, sehingga guru lebih dapat diterima di tengah-tengah masyarakat dan peserta didik.

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, SDN BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR mencanangkan visi terwujudnya sekolah yang unggul dibidang IMTAQ dan IPTEK, dan misi: (a) Melaksanakan pembelajaran secara aktif dan koordinatif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya, (b) Menumbuhkembangkan semangat keunggulan secara intensif dan koordinatif kepada seluruh warga sekolah, (c) Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenal potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal, (d) Meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan IPTEK, (e) Meningkatkan prestasi dalam bidang ekstrakurikuler sesuai dengan potensi yang dimiliki, (f) Menyelenggarakan program pendidikan yang senantiasa berakar pada sistem nilai, adat istiadat, agama dan budaya masyarakat dengan tetap mengikuti perkembangan dunia luar, (g) Meningkatkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang dianut serta budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah SDN BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Tindakan kepala sekolah dilakukan dalam rangka untuk mendorong kinerja

guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Guru merupakan panutan bagi peserta didik, untuk itu disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat ditekankan di SDN BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR Disiplin merupakan sikap perilaku guru yang menunjukkan ketaatan pada aturan yang berlaku baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi disiplin merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu mentaati semua yang harus ditaati dan juga mentaati semua larangan yang tidak boleh dilanggar, hal ini sangat diperlukan demi tercapainya tujuan itu sendiri.

Meskipun sulit dibuktikan kenyataan yang sering dijumpai masih ada guru yang dalam melaksanakan tugasnya kurang atau bahkan tidak memperlihatkan kinerja yang baik, yaitu tidak membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaannya tidak mencapai target yang direncanakan bahkan masih ada guru yang kurang disiplin dalam kehadirannya dikelas.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru merupakan serangkaian hasil dari proses dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut sesuai dengan Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Guru No. 14 Tahun 2005 pasal 4 yang menyebutkan bahwa "guru berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional".

Terkait dengan otonomi pendidikan, dalam upaya peningkatan kinerja guru diperlukan adanya manajemen berbasis sekolah (MBS). MBS dipandang sebagai alternatif dari pola umum pengoperasian sekolah yang selama ini memusatkan wewenang di kantor pusat dan daerah. MBS adalah strategi untuk meningkatkan pendidikan dengan mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan penting dari pusat dan daerah ke tingkat sekolah. Dengan demikian, MBS pada dasarnya merupakan sistem manajemen di mana sekolah merupakan unit pengambilan keputusan penting tentang penyelenggaraan pendidikan secara mandiri. MBS memberikan kesempatan pengendalian lebih besar bagi kepala sekolah, guru, murid, dan orang tua atas proses pendidikan di sekolah mereka.

Dengan telah ditetapkannya visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan SDN BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR tahun pelajaran 2013/2014 maka sekolah telah mengambil kebijakan untuk memprioritaskan peningkatan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru SDN BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR diperlukan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana, yang memiliki kemampuan sebagai supervisor, memberikan bantuan supervisor, dan memiliki kemampuan melaksanakan supervisi dengan baik. Berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru telah dilakukan oleh kepala sekolah, namun masih terdapat berbagai kendala antara lain: (1) masih adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas; (2) kepemimpinan kepala sekolah masih dirasa kurang komunikatif bagi sebagian guru; (3) masih adanya guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Terkait dengan permasalahan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini akan dikaji hubungan persepsi guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN BALEKAMBANG 03 PAGI JAKARTA TIMUR.

## II. KAJIAN TEORI

### A. Persepsi Guru

Persepsi individu akan mempengaruhi proses pengambilan keputusannya. Persepsi dapat mempengaruhi masalah yang diidentifikasi, pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan (memilih dari beberapa alternatif yang ada). Menurut Suprihanto, yang menyatakan bahwa: Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses di mana individu memberi arti terhadap suatu fenomena yang

terjadi, berdasarkan kesan yang ditangkap oleh panca inderanya. Dengan kata lain, persepsi adalah suatu bentuk penilaian satu orang dalam menghadapi rangsangan yang sama, tetapi dalam kondisi lain akan menimbulkan persepsi yang berbeda.

Pengertian persepsi baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas adalah bagaimana pandangan seseorang dalam melihat sesuatu. Menurut Alex Sobur menyatakan bahwa:

Persepsi (*perception*) dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Persepsi adalah proses ketika kita menjadi sadar akan banyaknya stimulus yang memengaruhi indra kita. Persepsi sebagai pemaknaan hasil pengamatan. Persepsi juga sebagai proses seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indra-indra yang dimilikinya.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata menyatakan bahwa "guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu". Kepribadian guru, seperti halnya kepribadian individu pada umumnya terdiri atas jasmaniah, intelektual, sosial, emosional, dan moral. Seluruh aspek kepribadian tersebut terintegrasi membentuk satu kesatuan yang utuh, yang memiliki ciri-ciri yang khas. Integritas dan kekhasan ciri-ciri individu terbentuk sepanjang perkembangan hidupnya, yang merupakan hasil perpaduan dari ciri-ciri dan kemampuan bawaan dengan perolehan dari lingkungan dan pengalaman hidupnya.

Menurut menyatakan bahwa: Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan

Pengertian supervisi menurut Piet A. Sahertian yang menyatakan bahwa:

"Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara

individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Supervisi juga diartikan sebagai usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern”.

Menurut Mulyasa yang menyatakan bahwa : Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah) sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
2. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan
3. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala

sekolah

4. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru
5. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada member saran dan pengarahan
6. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
7. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan
8. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip: (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.

### III. METODE PENELITIAN

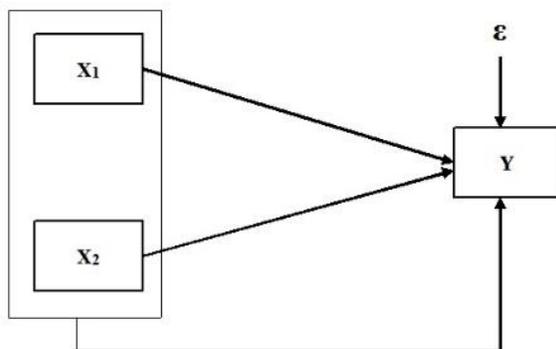
#### A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini tergolong dalam tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, yang menurut Sugiyono yaitu penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Dengan demikian metode penelitian merupakan prosedur atau proses mulai dari awal yang menjelaskan tentang kerangka pikir hingga menghasilkan kesimpulan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*, yaitu menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara nalar dan cermat dalam menjelaskan hubungan relatif antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara masing-masing maupun secara bersama-sama. Obyek penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel bebas Persepsi guru ( $X_1$ ) dan Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya adalah Kinerja Guru ( $Y$ ).

Secara visual model penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 3.1.**  
**Model Penelitian**

Keterangan :

- $X_1$  = Variabel Persepsi Guru .
- $X_2$  = Variabel Supervisi Kepala Sekolah.
- $Y$  = Variabel Kinerja Guru.
- $\epsilon$  = Variabel-Variabel diluar  $X_1$  dan  $X_2$  yang tidak diteliti.

#### B. Operasional Variabel

Variabel harus didefinisikan secara operasional agar lebih mudah dicari hubungannya antara satu variabel dengan lainnya dan pengukurannya, sehingga peneliti tidak akan mengalami kesulitan dalam menentukan pengukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Setelah didefinisikan variabel tersebut dibuat kisi-kisi operasional variabel.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka definisi operasional variabel penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Persepsi guru terhadap supervisi klinis ( $X_1$ )  
Persepsi guru terhadap supervisi klinis adalah cara pandang guru terhadap pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru.  
Indikator: (1) supervisi diberikan berupa bantuan, (2) aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, (3) instrumen dan metode observasi, (4) diskusi dan menafsirkan hasil pengamatan, (5) supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, (6) tahapan supervisi klinis, (7) adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah, dan (8) supervisi dilakukan secara berkelanjutan.
2. Bantuan supervisor ( $X_2$ )  
Bantuan supervisor adalah berbagai upaya yang dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah) dalam rangka membimbing, memotivasi dan mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran dikelas.  
Indikator: mencari sumber-sumber pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.
3. Kinerja guru adalah hasil optimal yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.  
Dimensi variabelnya : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Unsur Penunjang.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi menurut Arikunto yaitu seluruh obyek penelitian. Sedangkan populasi menurut Sugiyono adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah

Semua yang terlibat dalam pentuan Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

## 2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini terdiri dari unsur guru sebanyak 40 orang, Siswa SDN Balekambang 03 Pagi 641 Siswa diwakili oleh 30 siswa, perwakilan orang tua murid 30, tokoh masyarakat 5 sehingga totalnya 105 orang.

Penghitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

- 1 = konstanta
- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- $e^2$  = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (10% atau 0,1)

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

$$n = 51,22 \approx 52$$

Maka ditetapkan sampel penelitian ini berjumlah 52 responden dari 105 orang jumlah populasi.

**Tabel 3.2.**  
**Populasi dan Sampel**

No	Subyek	Populasi	Sampel
1	Guru	40	20
2	Perwakilan siswa	30	15
3	Orang Tua Siswa	30	15
4	Tokoh Masyarakat	5	2
	Jumlah	105	52

## D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara :

- a. Teknik Kuesioner  
Dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner/angket kepada responden yang terpilih yang pada penelitian ini.
- b. Teknik Kepustakaan

Dilakukan dengan cara mencari buku-buku, literatur-literatur, karya-karya ilmiah, jurnal-jurnal dan artikel-artikel yang didalamnya terdapat teori yang relevan sebagai bahan kajian pustaka penelitian ini.

### c. Teknik Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mencari dokumen-dokumen, surat-surat penting, arsip-arsip yang berhubungan dan mendukung penelitian ini.

### d. Observasi

Dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk dijadikan pedoman yang dapat mendukung penelitian ini.

## E. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner berupa seperangkat pernyataan tertulis yang berisi butir-butir operasional variabel penelitian dan telah ditentukan alternatif jawabannya berdasarkan skala Likert.

Sistem penilaian jawaban disusun dalam 5 alternatif penilaian berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh responden, dimana masing-masing jawaban mempunyai nilai tersendiri. Adapun sistem penilaian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5.
2. Jawaban Setuju (S) diberi nilai 4.
3. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3.
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2.
5. Jawaban Sangat Tidak setuju (STS) diberi nilai 1.

Penilaian atau pemberian skor dilakukan secara terbalik untuk pernyataan yang sifatnya negatif.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan analisis, yakni :

- a. Deskripsi Statistik  
Untuk mengetahui nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), rentang nilai (range), dan simpangan baku (standar deviasi).
- b. Deskripsi Frekuensi  
Untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel penelitian.
- c. Uji Instrumen Data
  - a. Uji Validitas  
Uji untuk mengetahui ketepatan instrumen/alat pengumpulan data. Instrumen dikatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel.
  - b. Uji Reliabilitas  
Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

- pengukuran tersebut diulang.
- d. Uji Hipotesis
    - i. Uji t (t-Test) digunakan untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua.
    - ii. Uji F (F-Test) digunakan untuk pengujian hipotesis ketiga.
  - e. Persamaan Regresi Linear Sederhana dan Berganda dengan rumus :
    - i.  $\hat{Y} = a + bX_1$  dan  $\hat{Y} = a + bX_1 + bX_2$
  - f. Analisis Koefisien Determinasi  
Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

### G. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  tidak terdapat pengaruh hubungan persepsi guru terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.  
 $H_a : \beta_1 \neq 0$  : terdapat terdapat pengaruh hubungan persepsi guru terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2.  $H_0 : \beta_2 = 0$  : tidak terdapat pengaruh Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.  
 $H_a : \beta_2 \neq 0$  : terdapat pengaruh Supervisi terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  : tidak terdapat pengaruh Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.
4.  $H_a : \text{salah satu atau kedua } \beta_1 \neq 0$  : terdapat pengaruh Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.  
Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

1. Presepsi Guru ( $X_1$ )  
Hasil pengolahan data yang diproses menggunakan program SPSS for Windows untuk variabel Presepsi Guru Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur diperoleh deskripsi data sebagai

berikut : nilai minimum sebesar 3.93, nilai maksimum 5,00, rentang nilai/range sebesar 1.07, nilai rata-rata/mean sebesar 4.576, dan simpangan baku/standar deviasi sebesar 0.33141. Untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel supervise kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel.

**Tabel**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Presepsi Guru ( $X_1$ )**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,27	1	1,9	1,9
	3,73	2	3,8	5,8
	3,80	1	1,9	7,7
	4,00	4	7,7	15,4
	4,07	4	7,7	23,1
	4,13	2	3,8	26,9
	4,20	3	5,8	32,7
	4,33	3	5,8	38,5
	4,40	1	1,9	40,4
	4,47	3	5,8	46,2
	4,53	3	5,8	51,9
	4,60	7	13,5	65,4
	4,67	3	5,8	71,2
	4,73	5	9,6	80,8
	4,80	4	7,7	88,5
	4,87	1	1,9	90,4
	4,93	2	3,8	94,2
	5,00	3	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa Lingkungan termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sebagian besar responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Lingkungan dengan memberikan penilaian setuju (skor 4) hingga sangat setuju (skor 5). Oleh karena itu, agar Hubungan Presepsi Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur menjadi lebih berkualitas, secara garis besar harus didukung oleh terpenuhinya kebutuhan, dorongan untuk maju lagi ke depannya, tujuan yang ingin dicapai dan visi misi Kepala Sekolah yang selaras dengan visi misi Sekolah itu sendiri. Hal yang mendukung peningkatan Hubungan Presepsi Guru untuk kepentingan peningkatan Kinerja guru tersebut harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh oleh pihak Kepala Sekolah khususnya dan manajemen sekolah SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur pada umumnya.

### 2. Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ )

Hasil pengolahan data yang diproses menggunakan program SPSS for Windows untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur diperoleh deskripsi data sebagai berikut : nilai minimum sebesar 3.27, nilai maksimum 5,00, rentang nilai/range sebesar 1.73, nilai rata-rata/mean sebesar 4.4394 dan simpangan baku/standar deviasi sebesar 0.38146. Untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel Supervisi Kepala Sekolah dapat dilihat pada Tabel.

**Tabel**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X<sub>2</sub>)**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,27	1	1,9	1,9	1,9
3,73	2	3,8	3,8	5,8
3,80	1	1,9	1,9	7,7
4,00	4	7,7	7,7	15,4
4,07	4	7,7	7,7	23,1
4,13	2	3,8	3,8	26,9
4,20	3	5,8	5,8	32,7
4,33	3	5,8	5,8	38,5
4,40	1	1,9	1,9	40,4
4,47	3	5,8	5,8	46,2
4,53	3	5,8	5,8	51,9
4,60	7	13,5	13,5	65,4
4,67	3	5,8	5,8	71,2
4,73	5	9,6	9,6	80,8
4,80	4	7,7	7,7	88,5
4,87	1	1,9	1,9	90,4
4,93	2	3,8	3,8	94,2
5,00	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa Supervisi kepala sekolah termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sebagian besar responden mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Supervisi kepala sekolah dengan memberikan penilaian setuju (skor 4) hingga sangat setuju (skor 5). Oleh karena itu agar Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur menjadi lebih berkualitas, secara garis besar harus didukung oleh kesadaran akan kewajiban yang harus dijalankan, kepatuhan akan larangan dan tegasnya pemberian sanksi/hukuman kepada para Guru SDN Balekambang 03 Pagi yang melanggar disiplin. Hal yang mendukung peningkatan kualitas Kinerja Guru dalam Supervisi Kepala Sekolah tersebut harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh oleh pihak Sekolah SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

### 3. Kinerja Guru (Y)

Hasil pengolahan data yang diproses menggunakan program SPSS for Windows untuk variabel Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur diperoleh deskripsi data sebagai berikut : nilai minimum sebesar 4,00, nilai maksimum 5,00, rentang nilai/range sebesar 1,00, nilai rata-rata/mean sebesar 4,6117, dan simpangan baku/standar deviasi sebesar 0,32520. Untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru dapat dilihat pada Tabel.

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

Kinerja (Y)					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid 4,00	5	9,6	9,6	9,6	9,6
4,07	2	3,8	3,8	3,8	13,5
4,13	3	5,8	5,8	5,8	19,2
4,20	1	1,9	1,9	1,9	21,2
4,33	2	3,8	3,8	3,8	25,0
4,47	2	3,8	3,8	3,8	28,8
4,53	1	1,9	1,9	1,9	30,8
4,60	2	3,8	3,8	3,8	34,6
4,67	8	15,4	15,4	15,4	50,0
4,73	5	9,6	9,6	9,6	59,6
4,80	5	9,6	9,6	9,6	69,2
4,87	7	13,5	13,5	13,5	82,7
4,93	5	9,6	9,6	9,6	92,3
5,00	4	7,7	7,7	7,7	100,0
Total	52	100,0	100,0		

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Guru termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari seluruh responden atau 100% mengapresiasi pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Kinerja Guru dengan memberikan penilaian setuju (skor 4) hingga sangat setuju (skor 5). Oleh karena itu agar Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur menjadi lebih berkualitas, secara garis besar harus didukung oleh terpenuhinya Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial dan Unsur Penunjang dalam pengajaran. Hal yang mendukung peningkatan kualitas Kinerja Guru tersebut harus mendapat perhatian secara sungguh-sungguh oleh pihak Kepala Sekolah SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur disertai baiknya Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah.

### B. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data dan uji asumsi dasar. Untuk masing-masing pengujian diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

Setelah dilakukan analisis dengan teknik korelasi "product moment" diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk 15 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 52 orang (n = 52), diperoleh nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel sebagai berikut :

a. Variabel Presepsi Guru ( $X_1$ )

**Tabel**

**Hasil Uji Validitas Variabel Presepsi Guru ( $X_1$ )**

Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.531	0.285	Valid
2	0.680		
3	0.563		
4	0.877		
5	0.667		
6	0.322		
7	0.930		
8	0.528		
9	0.810		
10	0.715		
11	0.714		
12	0.724		
13	0.714		
14	0.646		
15	0.701		

b. Variabel Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ )

**Tabel**

**Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ )**

Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.624	0.285	Valid
2	0.364		
3	0.841		
4	0.922		
5	0.552		
6	0.316		
7	0.905		
8	0.610		
9	0.790		
10	0.795		
11	0.316		
12	0.851		
13	0.309		
14	0.889		
15	0.790		

c. Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )

**Tabel**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru ( $Y$ )**

Item Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.849	0.285	Valid
2	0.842		
3	0.929		
4	0.336		
5	0.696		
6	0.325		

7	0.822
8	0.347
9	0.526
10	0.861
11	0.665
12	0.452
13	0.627
14	0.356
15	0.665

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r-hitung ketiga variabel penelitian yang diperoleh ternyata lebih besar dari r-tabel (0,285) atau r-hitung > r-tabel dan seluruh instrumen data penelitian sebanyak 15 item dikatakan valid.

**C. Uji Reliabilitas**

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup ketiga variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* > Alpha standar (0,7).

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel yang berarti instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

**Tabel**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Alpha Standar	Keterangan
1	Presepsi Guru ( $X_1$ )	0,707	0,700	Reliabel
2	Supervisi Kepala Sekolah ( $X_2$ )	0,892		
3	Kinerja Guru ( $Y$ )	0,904		

Sumber : SPSS

**1. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik uji dua pihak atau dua sisi yang termasuk ke dalam jenis pengujian hipotesis asosiatif. Maka berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil pengujian yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis Pertama

$H_0 : \beta_1 = 0$  : tidak terdapat pengaruh Hubungan Presepsi terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

$H_a : \beta_1 \neq 0$  : terdapat pengaruh positif Hubungan Presepsi Guru terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

a. Uji t

Dari perhitungan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Window, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 5,632 dan  $t_{tabel}$  dengan df 51 pada  $\alpha$  (0,05) Sig. (0,025) adalah sebesar 2,013. Dengan demikian  $t_{hitung}$  5,632 >  $t_{tabel}$  2,013 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Presepsi Guru mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

b. Analisis Determinasi

Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,759. Ini berarti 75,9% keragaman Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur disebabkan Hubungan Presepsi Guru, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lain.

c. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan analisis diperoleh nilai persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

- $\hat{Y} = a + b_1X_1$
- $\hat{Y} = 1.832 + 0,135X_1$
- $\hat{Y} = 1,967$

Persamaan regresi linear ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel Hubungan Presepsi Guru dapat meningkatkan nilai Kinerja Guru sebesar 1,967 dengan perkiraan variable supervise kepala sekolah konstan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

$H_0 : \beta_2 = 0$  : tidak terdapat pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

$H_a : \beta_2 \neq 0$  : terdapat pengaruh positif Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

a. Uji t

Dari perhitungan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for Window, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 10,24 dan  $t_{tabel}$  dengan df 46 pada  $\alpha$  (0,05) Sig. (0,005) adalah sebesar 2,013. Dengan demikian  $t_{hitung}$  10,24 >  $t_{tabel}$  2,013 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Supervisi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

b. Analisis Determinasi

Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,728. Hal ini menunjukkan bahwa 72,8% keragaman Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur disebabkan keragaman Supervisi Kepala Sekolah, sedangkan

sisanya 27,2% disebabkan oleh variabel lain.

c. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dalam pengujian hipotesis ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

- $\hat{Y} = a + b_2X_2$
- $\hat{Y} = 1.285 + 0,823X_2$
- $\hat{Y} = 2.108$

Persamaan regresi linear ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel Supervisi Kepala Sekolah dapat meningkatkan nilai Kinerja Guru sebesar 2.108 dengan perkiraan variabel Presepsi Guru konstan.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  : tidak terdapat pengaruh Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

$H_a$  : salah satu atau kedua  $\beta_i \neq 0$  : terdapat pengaruh positif Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

a. Uji F

Dari perhitungan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 18 for Window, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar 197.651 dan  $F_{tabel}$  dengan df 45 pada  $\alpha$  (0,05) adalah sebesar 3,671. Dengan demikian  $F_{hitung}$  197.651 >  $F_{tabel}$  3,671 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah secara bersama-sama mempunyai terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

b. Analisis Determinasi

Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa 78,2% keragaman Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur disebabkan keragaman Hubungan Presepsi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah, sedangkan sisanya 21,8% disebabkan oleh variabel lain.

c. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dalam pengujian hipotesis ini diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut :

- $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$
- $\hat{Y} = 1,109 + 0,452X_1 + 0,304X_2$
- $\hat{Y} = 2,985$ .

Pengertian persamaan linear berganda di atas adalah :

1. Bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel Presepsi Guru dapat meningkatkan nilai Kinerja Guru sebesar 1,561 dengan perkiraan variabel Supervisi Kepala Sekolah konstan.
2. Bahwa setiap kenaikan 1 nilai variabel Supervisi Kepala Sekolah dapat meningkatkan nilai Kinerja Guru sebesar 1,413 dengan perkiraan variabel Presepsi Guru konstan.

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Presepsi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa Lingkungan mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur sebesar 78,6%.

Presepsi guru merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha mencapai tujuan. Keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan fisik tempat bekerja sangat berpengaruh dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Seorang pekerja akan mampu bekerja dengan baik apabila ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik sehingga didapatkan hasil yang optimal. Lingkungan kerja adalah tempat kerja dikatakan baik apabila dalam kondisi tertentu manusia dapat melakukan kegiatannya dengan optimal. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dengan manusia yang bekerja pada lingkungan tersebut dapat terlihat akibatnya dalam jangka waktu tertentu, seperti turunnya produktivitas kerja, efisiensi dan ketelitian.

##### 2. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa Supervisi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pula, telah diketahui bahwa indikator-indikator dalam Motivasi yang berperan mendukung Kinerja Guru adalah fisiologis dasar, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan untuk dicintai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan aktualisasi diri termasuk didalamnya Gaji/upah, Bonus, Karier, Fasilitas Kerja Kesehatan dan keselamatan kerja Hal tersebut didasarkan pilihan responden perolehan yang memberikan penilaian terhadap indikator-indikator tersebut yang cukup besar dalam variabel supervisi.

##### 3. Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa Lingkungan dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pula, telah diketahui bahwa indikator-indikator dalam kinerja guru yang berperan mendukung peran dan fungsi Guru adalah Semangat dalam mencapai misi, Kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, Kemampuan penguasaan materi pelajaran. Interaksi guru dengan kepala sekolah dan Administrasi serta Manajemen

Hal tersebut didasarkan pilihan responden perolehan yang memberikan penilaian terhadap indikator-indikator tersebut yang cukup besar dalam variabel Lingkungan .

Gomes mengemukakan defmisi kinerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produkti vitas".

Selanjutnya, pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara bahwa "kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan alam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu yang sulit dalam analisa kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, dimana hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan. Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik yang dikemukakan oleh Dwiyanto , adalah:

Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi orgnisasi acapkali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu sama lain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbedabeda. Lebih lanjut Dwiyanto mengemukakan tiga konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna

mengukur kinerja organisasi publik yakni: Responsivitas (*responsiveness*), tanggungjawab (*responsibility*), dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi public, maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik.

Pernyataan di atas memberikan gambaran bahwa seorang pimpinan harus mampu mengelola segala sumber daya yang ada di sekolah, mengarahkan dan sekaligus mempengaruhi berbagai aktivitas yang mebudaya organisasi berkaitan dengan tugas para anggotanya yang ada di bawahnya. Berkenaan dengan penelitian ini, maka kemampuan tersebut sangat diperlukan. Maksudnya bahwa kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi anggotanya adalah berkaitan dengan bagaimana seorang kepala sekolah mampu menjalin suatu budaya di sekolah dengan cara menanamkan nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Di sekolah terjadi interaksi yang saling mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan dalam organisasi ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi

setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Moh. Surya menyebutkan bahwa :

Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya. Demikian pula, lingkungan sosial-psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

Fenomena yang menarik di Sekolah Dasar, yaitu masih ada pimpinan yang cenderung kurang mampu menerapkan sistem manajerial yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kurang matangnya perencanaan yang dibuatnya, sehingga dalam pelaksanaannya menjadi kurang efektif. Begitu pula

kurangnya pengawasan yang diberikan kepada guru, sehingga guru merasa bebas untuk tidak melakukan kegiatan. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya guru yang malas, tidak disiplin, kurang rasa tanggung jawab sehingga menyebabkan kinerja guru semakin rendah. Padahal kalau ditelaah kemampuan manajerial pimpinan sangat diperlukan sekali. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Stogdil yaitu: "kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari anggota kelompok".

Beberapa pemikiran untuk meningkatkan sekolah berbasis keunggulan dalam pendidikan adalah peningkatan sumber daya manusia, pendidikan apapun bentuknya harus diorientasikan pada proses belajar mengajar. Seperti pengembangan fasilitas, kurikulum, tenaga kependidikan dan lain-lain harus diorientasikan pada proses belajar mengajar. Peningkatan mutu harus didekati

secara komprehensif dari seluruh komponen. Empat dimensi yang dapat dilihat untuk pendekatan mutu adalah dimensi *input*, proses, *output*, dan *outcome* (dampak). Pelanggan utama yang harus diposisikan sebagai pihak yang harus dilayani oleh pendidikan adalah peserta didik. Artinya pendidikan yang harus mengasah kepekaan siswa menyangkut "olah rasa" (afektif), "olah pikir" (kognitif), dan "olah raga" (kinestetik) sebagai basis berbagai inovasi, solusi, dan ide-ide kreatif berkaitan dengan pendidikan harus senantiasa mempertimbangkan peserta didik. Berkaitan dengan perkembangan lingkungan dimana pendidikan itu berada, maka mutu pendidikan diorientasikan pada pembekalan peserta didik untuk bisa/mampu membah setiap saat, menyesuaikan dengan perkembangan lingkungannya. Mutu dalam kondisi ini yang paling utama adalah membekali peserta didik menjadi orang yang senantiasa mampu belajar terus menerus, dimana guru memegang peranan penting dan utama baik secara kualitas pribadi dan profesional dalam upaya peningkatan pendidikan.

## **b. Temuan dan Implikasi Praktis Hasil Penelitian**

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa persepsi guru dan supervisi kepala sekolah baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan nyata terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

Implikasi penelitian ini adalah adanya sikap positif responden atau masyarakat yang memberikan pernyataan sikap bahwa persepsi guru mempunyai peranan penting bagi peningkatan Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi.

Temuan penelitian lainnya adalah adanya sikap positif responden atau masyarakat yang

memberikan pernyataan sikap bahwa supervisi kepala sekolah mempunyai pengaruh terhadap peningkatan Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi. Sikap positif tersebut dengan memberikan respon yang cukup dominan dan dinyatakan melalui perolehan nilai rata-rata indikator dalam dimensi dorongan, yaitu menyalahgunakan Pengakuan, Penghargaan, Tanggung jawab Pengembangan karir. Sehingga untuk meningkatkan Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi., dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Menumbuhkan dan memberikan rasa diakui sebagai bagian terpenting dalam Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.
- 2) Memberikan penghargaan pada setiap prestasi yang dicapai oleh guru.
- 3) Adanya pemberian tanggung jawab yang jelas bagi seorang guru.
- 4) Adanya kejelasan dan kesempatan pengembangan Karier bagi guru Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dikatakan suatu proses, karena semua manajer dengan ketangkasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendayagunakan berbagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

*Pertama:* memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga pendidik di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Sebagai manajer kepala sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala sekolah harus mampu bekerja melalui orang lain (wakil-wakilnya), serta bemsaha untuk senantiasa mempertanggung jawabkan setiap tindakan. Kepala sekolah harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berpikir secara analitik dan konseptual, dan harus senantiasa bemsaha untuk

menjadi jum penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta bemsaha untuk mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua.

*Kedua:* memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, sebagai manajer kepala sekolah harus meningkatkan profesi secara persuasif dan dari hati ke hati.

*Ketiga:* mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus bemsaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).

Sesuai dengan yang ditetapkan dalam penilaian kinerja kepala sekolah, kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya dengan baik, yang diwujudkan dalam kemampuan menyusun program sekolah, organisasi personalia, memberdayakan tenaga kependidikan, dan mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal.

Kemampuan memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (*reward*) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (*punishment*) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas.

Kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan, dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.

Peranan kepala sekolah sebagai pengelola satuan pendidikan yang bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan kegiatan di sekolahnya secara keseluruhan diharapkan mampu melakukan pembinaan bagi para guru. Uraian tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Tilaar yang menggarisbawahi bahwa suatu kenyataan bahwa kepala sekolah yang berpengalaman selalu membimbing guru-guru, mendengarkan keluhan bawahan, cenderung memberikan efek positif terhadap prestasi belajar.

Untuk mencapai pada tujuan tersebut yang diharapkan melalui kepemimpinan kepala sekolah ada empat hal yang harus dilakukan yaitu:

1. memahami dan berusaha mengerti cara berfikir dan berperilaku personil sekolah dalam interaksi kesehariannya di sekolah, termasuk simbol-simbol yang dimunculkan oleh personil sekolah. Keberhasilan upaya kepala sekolah dapat dilihat dari sejauhmana personil sekolah memiliki perubahan dalam hal kemampuan rasionalitas dan pemecahan masalah;

2. menjamin kepuasan setiap personil sekolah dengan memperhatikan setiap keunikan personil sekolah hubungannya dengan interaksi mereka disekolah untuk menyelesaikan tugasnya masing-masing. Kepala sekolah harus berani mengakui keunikan setiap personil sekolah, termasuk mengakomodasi berbagai perbedaan karakter untuk kemudian menjadi lahan untuk membangun keunggulan sekolah, bukan sebaliknya. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu memberikan perhatian, pembinaan, pembimbingan dan pelatihan baik secara individu maupun secara kelompok;
3. mengkomunikasikan berbagai harapan dan visi sekolah kepada setiap personil sekolah. Bahkan kepala sekolah harus menggunakan berbagai simbol untuk mendukung komunikasi yang dilakukannya dapat berlangsung secara efektif untuk mengkomunikasikan harapan-harapan, visi dan misi sekolah disamping melihat sejauhmana personil sekolah memahami dan menginternalisasi harapan, visi dan perannya yang harus dilakukan dalam posisi setiap personil sekolah;
4. kepala sekolah harus memunculkan keteladanan sebagai upaya untuk mengikat emosi pengikut, supaya bisa memahami apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan sekolah.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Dari Hasil penelitian maka didapat kesimpulan , adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Persepsi Guru terhadap Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.sebesar 0,707 . Dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja baik Fisik dan Non Fisik akan meningkatkan Kinerja Guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.
2. Terdapat pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru di SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur. sebesar 0,892. Dengan meningkatkan Kompetensi kebutuhan, dorongan dan insentif. guru maka kinerja guru di SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur..
3. Terdapat pengaruh Persepsi Guru dan supervise kepala terhadap kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur.sebesar 0,904. Dengan meningkatkan Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Profesional, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Unsur Penunjang. Kinerja guru di SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta

Timur.akan meningkat.Karakter adalah jawaban mutlak untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik didalam lingkungan sekolah.

### B. Saran-saran

1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan diharapkan dapat ditingkatkan seingga tercipta rasa nyaman, aman dan harmonis. Atasas membimbing bawahan dan bawahan pun mengikuti arahan atasassnya karena menghormati atasan bukan karena rasa takut
2. Bagi para guru, penelitian ini setidaknya memberi penyadaran bahwa tugas utama seorang guru adalah memberi keteladanan dan mengembangkan kepribadian siswa.
3. Pada aspek manajerial kelembagaan, pengelola SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur. perlu melakukan kajian mendalam terkait dengan arah dan orientasi pendidikan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil analisa dan simpulan penelitian terlihat bahwa perlunya ditingkatkan dan dibina kesamaan tujuan sesama guru dalam upaya peningkatan kinerja guru SDN Balekambang 03 Pagi Jakarta Timur. Hasil penelitian ini setidaknya dapat dijadikan sebagai salah satu alat evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Sobur.(2003) *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Alma ,Buchari. (2007) *Kewirausahaan*. Bandung : Alfabeta
- Anderson, Gery L. et.all. (1995) *The Knowledge base in Educational administration*. New York : Published by State University of New York.
- Asean Falah. (2006) *Persepsi Publik Terhadap Kinerja Lembaga Ombudsman Daerah Propinsi DIY dalam Perbaikan Pelayanan Publik DIY*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Bachtiar, Yoyon. (1997) *Manajemen Mutu Terpadu*, Bandung: Laboratorium Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Jurusan Adpen FIP IKIP Bandung.
- Desri yani, S.pd I Mpd . Padang 15 Desember 1980. Tahun 2004 lulus dari Program Strata Satu (S1) Jurusan Sarjan pendidikan agama islam. Tahun 2013 lulus dari Program Strata Dua (S2) jurusan Managemen Pendidikan Islam, Universitas at-tkhiriyah Jakarta. Pekerjaan saat ini sebagai Dosen AMIK BSI Jakarta sejak tahun 2005.