



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

PENGARUH SUPERVISI PENGAJARAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI KOTA BUKITTINGGI

TESIS



**ELFA YENTI
06206038**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ANDALAS
2008**

Pengaruh Supervisi Pengajaran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Oleh : Elfa Yenti

(Di bawah bimbingan, Dr. Rahmi Fahmi, SE, MBA dan Dr. Nasri Bachtiar, SE, MS)

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, (1) Pengaruh Supervisi Pengajaran Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi., (2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi, (3) Pengaruh Supervisi Pengajaran Dan Motivasi Kerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian ini adalah guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi berjumlah 310 orang terdiri dari 5 SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi yaitu SMA Negeri 1,2,3,4,dan 5. Teknik penarikan sampel penelitian dengan menggunakan *Stratified Proportional Random Sampling*, jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Slovin,dengan persentase kelonggaran karena pengambilan sampel 10%, didapat sampel sebanyak 75 responden, yang dibagi masing-masing SMA Negeri 15 orang responden.. Teknik analisa data yang digunakan adalah Teknik Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Supervisi pengajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, berdasarkan analisis data diperoleh t hitung $2,101 > t$ tabel $1,9935$ pada α 5% atau level sig ($0,039 < 0,05$). (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, berdasarkan analisis data diperoleh t hitung $2,816 > t$ tabel $1,9935$ pada α 5% atau level sig ($0,006 < 0,05$) dan (3) Supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, analisa data diperoleh F hitung $7,984 > F$ tabel $3,134$ pada α 5% atau level sig ($0,001 < 0,05$).

Temuan penelitian ini juga mengungkapkan bahwa variabel kinerja guru berada pada kriteria *baik*, artinya kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi dinilai secara keseluruhan dari indikator yang diteliti baik, dengan rata-rata 4,36 dan tingkat capaian responden (TCR) 87,20. Variabel supervisi pengajaran berada pada kriteria *cukup*, berarti pelaksanaan supervisi pengajaran di SMA Negeri Kota Bukittinggi dinilai cukup terlaksana, dan menurut indeph interview ada guru mengatakan supervisi pengajaran tidak terlaksana sebagai mana mestinya, dengan rata-rata 3,03 dan TCR 60,53. Variabel

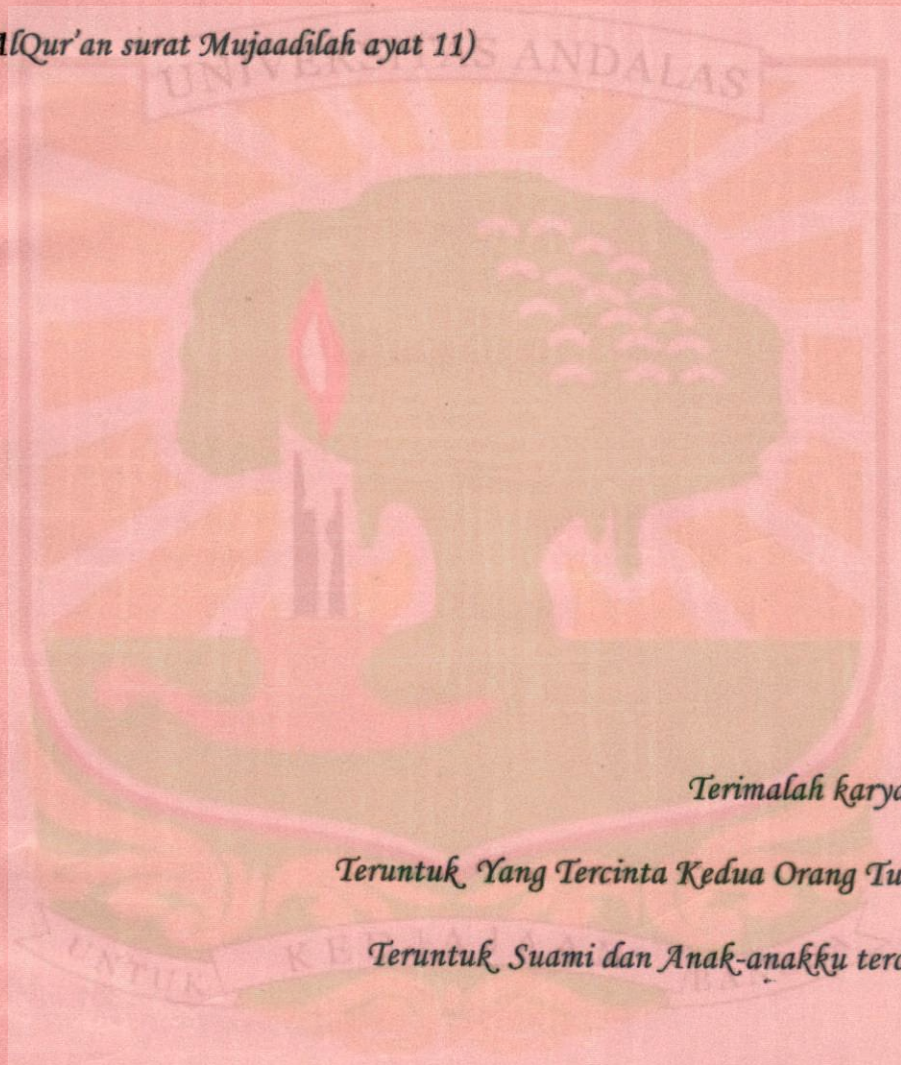
motivasi kerja berada pada kriteria *baik*, berarti guru telah termotivasi melaksanakan tugasnya sebagai pendidik secara baik, dengan rata-rata 3,9 dan TCR 79,73.

Kinerja guru dapat lebih ditingkatkan dengan meningkatkan supervisi pengajaran di sekolah, serta memotivasi guru sehingga lebih giat bekerja. Untuk itu ketiga variabel ini hendaknya menjadi perhatian serius bagi pimpinan sekolah dan guru-guru yang mengajar di SMA Negeri Kota Bukittinggi.



*Allah akan meninggikan
Orang-orang yang beriman dan
Orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan
beberapa derajat.*

(AlQur'an surat Mujaadilah ayat 11)



Terimalah karya ini.

Teruntuk Yang Tercinta Kedua Orang Tuaku,

Teruntuk Suami dan Anak-anakku tercinta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat-Nya yang tak terhingga, sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi**”.

Tesis ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang.

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dan dorongan baik materil maupun moril dari berbagai pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibuk Dr. Rahmi Fahmi, SE, MBA, dan Bapak Dr. Nasri Bachtiar, SE, MS, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan dan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Staf Dosen serta Karyawan Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang.
3. Kepada Suami dan Anak-anakku yang selalu mendukung dalam mengerjakan tesis ini.
4. Rekan-rekan yang telah ikut memberikan bantuan kepada penulis.
5. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan dan petunjuk yang Bapak/Ibuk, dan rekan-rekan berikan menjadi amal saleh dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tesis ini belum sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapakan saran dan kritikan yang konstruktif dari semua pihak. Mudah-mudahan tesis ini bermanfaat bagi pengelola pendidikan masa yang akan datang. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik hidayah-Nya pada kita semua. Amin.....

Bukittinggi, Juni 2008

Penulis



DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup	9
BAB II. TINJAUAN LITERATUR.....	10
2.1 Konsep dan Definisi	10
2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	11
2.3 Kerangka Teori	13
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Perbedaan Penelitian ini Dengan Penelitian Terdahulu	30
2.6 Kerangka Analisis.....	31
2.7 Hipotesis	36

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	37
3.1	Daerah Penelitian	37
3.2	Data dan Sumber Data.....	39
3.3	Metode Analisa Data.....	45
3.4	Definisi Operasional	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN LAPANGAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2	Karakteristik Responden.....	55
4.3	Deskripsi Variabel Penilaian	57
4.4	Analisis Inferensial	82
4.5	Pembahasan	89
4.6	Variasi Hasil Temuan Menurut Sekolah	97
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	102
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	115
5.1	Kesimpulan	115
5.2	Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA		118
LAMPIRAN		

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Kinerja Guru Dilihat dari Perangkat Pengajaran yang dibuat.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
Tabel 2.2 Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Guru SMA Negeri Kota Bukittinggi	37
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Guru SMA Negeri Kota Bukittinggi	39
Tabel 3.3 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	43
Tabel 3.4. Analisa Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.5. Penyebaran Definisi Operasional	53
Tabel 4.1. Distribusi Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.5. Rata-rata dan TCR Variabel Kinerja Guru menurut Indikator/Item	58
Tabel 4.6. Rata-rata dan TCR Variabel Supervisi Pengajaran menurut Indikator/Item.	67
Tabel 4.7 Rata-rata dan TCR Variabel Motivasi Kerja menurut Indikator/Item	74
Tabel 4.8. Kesimpulan Saran Responden dari Kuisisioner Terbuka	81
Tabel 4.9. Uji Normalitas Sebaran Data	83
Tabel 4.10. Uji Homogenitas	84
Tabel 4.11. Uji Multikolinearitas	84
Tabel 4.12. Koefisien Regresi dan Estimasi	85

Tabel 4.13. Tingkat Sumbangan dan Tingkat Hubungan	87
Tabel 4.14. Tabel F Hitung	89
Tabel 4.15. Tabel Kolektif Hasil Ujian Nasional tahun pelajaran 2006/2007, dan Perkiraan siswa yang dapat diterima di Perguruan Tinggi Negeri	99
Tabel 4.16. Tabel Hasil Kesimpulan Uji Statistik, Indep Interview, Teori/ Tinjauan Literatur Yang Relevan, dan Implikasi	106



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Skema Kerangka Analisis antar Variabel Penelitian.....35



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Uji Validitas dan Reliabilitas	121
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	126
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1	127
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2	128
Lampiran 5. Data Skor Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	129
Lampiran 6. Data Skor Penelitian Variabel Supervisi Pengajaran (X1)	132
Lampiran 7. Data Skor Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X2)	135
Lampiran 8. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)	138
Lampiran 9. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Supervisi Pengajaran (X1)....	140
Lampiran 10. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X2).....	142
Lampiran 11. Frequency Table	145
Lampiran 12. Uji Normalitas	161
Lampiran 13. Uji Homogenitas	161
Lampiran 14. Regression	162
Lampiran 15. Angket Penelitian	167
Lampiran 16. Jawaban Kuesioner Terbuka	174
Lampiran 17. Jawaban Indepth Interview	180

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu bidang penting dan sangat mendasar yang harus dikelola secara baik dan benar oleh pemerintah maupun masyarakat. Karena proses pendidikan pada hakekatnya merupakan proses pengembangan potensi diri manusia untuk masa depan. Sesuai dengan Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Dari Undang –Undang tersebut diketahui bahwa pendidikan merupakan proses penciptaan dan peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan secara bertahap, terencana, terarah, dan intensif agar mampu menyiapkan sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan dalam berbagai lapangan kehidupan. Dari segi proses tersebut diperlukan guru yang berkualitas di lembaga pendidikan.

Guru merupakan peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai –nilai yang diinginkan. Guru sebagai pendidik dan pelaksana pendidikan memegang

peranan penting dalam proses dan produk pendidikan untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas. Tanpa kehadiran guru proses pembelajaran tidak akan terlaksana dengan baik. Sahertian (2000 :1) mengatakan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia melalui proses pendidikan , guru mempunyai peranan penting. Sesuai dengan Undang _Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen (2006:3) yang menyatakan :

Guru merupakan pendidik yang professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah dan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Hal ini dapat digambarkan peran Guru sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas pendidikan, maka kinerja guru tidak boleh dianggap ringan. Guru hendaknya dapat melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga memperoleh hasil atau prestasi yang lebih maksimal dalam proses pembelajaran. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Guru yang mempunyai kinerja tinggi maka guru tersebut berupaya melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Steers (1980) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah : kemampuan, motivasi, sikap minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu : tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, dan rendah hati (Mitrani 1995).

Jadi banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti sikap, minat, intelegensi, motivasi kerja, sarana prasarana, insentif atau gaji, iklim kerja, supervisi pengajaran, gaya pimpinan dan lain-lain. Dari semua faktor yang mempengaruhi kinerja diatas penulis hanya membatasi pada faktor supervisi pengajaran dan motivasi kerja.

Kinerja yang dimiliki guru merupakan refleksi dalam rangka melakukan aktivitas mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Apabila kinerja guru lemah, maka dorongan untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang berat dalam pencapaian tujuan pendidikan akan sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu, diperlukan motivasi kerja yang tinggi pada diri guru untuk dapat menjalankan fungsi dan tugasnya secara optimal, dengan motivasi yang tinggi guru akan memperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas semaksimal mungkin.

Motivasi menyangkut alasan-alasan mengapa orang mencurahkan tenaga untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Motivasi berkaitan dengan rasa puas atau tidaknya seseorang dalam interaksinya dengan orang-orang yang berpengaruh terhadapnya. Agar pelaksanaan pekerjaan berhasil seperti yang diharapkan Kepala sekolah harus dapat memotivasi guru, sehingga bawahannya (guru) dapat mengajar lebih baik. Jadi Kepala Sekolah disini sebagai motivator bagi guru-guru.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan aktifitas. Motivasi kerja sebagai keinginan seorang guru untuk melakukan tindakan –tindakan tertentu.

Dari beberapa faktor tersebut kinerja guru juga dipengaruhi oleh supervisi pengajaran. Supervisi ini dilaksanakan untuk membantu guru yang mengalami kendala dalam melaksanakan pengajaran di sekolah. Guru-guru yang mendapatkan masalah dalam melaksanakan pembelajarannya dan mendapatkan layanan supervisi akan dapat mengatasi masalahnya, sehingga dapat bersemangat melaksanakan tugasnya.

Berikut ini adalah fenomena yang ditangkap dari hasil pengamatan dan pra obasevasi penulis tentang gambaran kinerja guru SMA Negeri se Kota Bukittinggi.

1. Sebagian guru tidak betah tinggal lebih lama di Sekolah, mereka selalu berfikir bagaimana bisa pulang setelah melaksanakan kewajiban proses belajar mengajar.
2. Supervisi yang benar- benar seharusnya dilakukan supervisor kepada guru tidak berjalan dengan baik, kebanyakan dilakukan asal- asal saja.
3. Dengan lemahnya supervisi dilakukan kepada guru maka masih ada guru yang tidak membuat /menyusun program pengajaran (perangkat mengajar), mengajar tidak sesuai dengan program, mengadakan evaluasi tapi kurang melaksanakan analisis terhadap hasil evaluasi, dan tidak melakukan remedial.

Dari fenomena sebagian guru tidak betah berlama-lama di sekolah, bagaimana guru tersebut bisa mengembangkan kemampuannya, acuh tak

acuh, kehadirannya hanya untuk memenuhi jam mengajar, padahal waktu luang di sekolah bisa dimanfaatkan untuk membuat perangkat pengajaran, dalam hal ini banyaknya guru yang tidak melengkapi perangkat pembelajarannya. Ini dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini.

Fenomena supervisi pengajaran, berdasarkan hasil pra observasi penulis dengan beberapa guru yang mengajar di SMA Negeri Kota Bukittinggi kebanyakan supervisi pengajaran yang dilakukan Kepala Sekolah selaku pimpinan sekarang ini jarang dilakukan dan dari beberapa responden awal dari guru-guru yang penulis observasi, supervisi pengajaran dilakukan dengan pelimpahan wewenang kepada bawahan, maksudnya Kepala Sekolah hanya mensupervisi para wakilnya saja, kemudian para wakil kepala sekolah mensupervisi ketua guru bidang studi, selanjutnya guru-guru di supervisi oleh senior atau ketua bidang studinya masing-masing. Hal inilah kelemahan yang sering ditemui karena kepala sekolah tidak langsung mensupervisi semua guru sehingga pelaksanaan supervisi pengajaran kadang-kadang dilakukan asal-asal saja.

Supervisi pengajaran akan membawa dampak yang positif terhadap kinerja guru, karena supervisi bertujuan memberikan bantuan kepada guru agar mereka dapat melakukan tugas pembelajaran secara optimal. Tugas membantu dan merubah saat ini dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bagian dari tugasnya sebagai supervisor. Dalam kenyataanya sebahagian guru keberatan di supervisi, dengan alasan mereka tidak siap di supervisi, takut atau malu apabila kekurangan-kekurangannya dalam mengajar diketahui. Kondisi lainnya terlihat pada guru-guru yang mengalami kesulitan dalam

melaksanakan pembelajaran, hal ini dapat dilihat pada adanya guru-guru yang kesulitan dalam membuat rencana pengajaran, masalah penyiapan perangkat, evaluasi dan mengadakan remedial

Dari laporan yang penulis dapat dari Wakil Kepala Sekolah urusan kurikulum SMA Negeri 1 Bukittinggi, kinerja guru pada tahun pelajaran 2006/2007 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kinerja Guru dilihat dari perangkat pengajaran yang dibuat tahun pelajaran 2006/2007 di SMA Negeri 1 Bukittinggi

No	Kinerja Guru	Kelengkapan pengajaran dengan persentase (Semester)	
		1	2
1	Program Tahunan	94, 29 %	-
2	Program Semester	94, 29 %	74, 29 %
3	Batas Pelajaran	74, 29 %	60, 00 %
4	Silabus	78, 57 %	65, 71 %
5	Satuan Pelajaran	71, 43 %	67, 14 %
6	Rencana Pelajaran	72, 86 %	68, 57 %

Sumber : Wakil Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Bukittinggi

Di lihat dari tabel diatas untuk program tahunan dan program semester baik semester I maupun semester II dengan persentase diatas nampak banyak guru yang menyerahkannya hal ini dikarenakan program tersebut dibuat bersama oleh majelis guru yang sejenis dalam kegiatan rutin yang biasanya dibuat pada awal semester selalu diadakan Lokakarya. Sedangkan batas pelajaran,AMP/ silabus, satuan pelajaran, dan rencana pelajaran nampak terlihat banyak guru yang tidak menyerahkannya, karena dalam hal ini pengumpulannya dilakukan secara pribadi, ini menandakan

lemahnya supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah. Guru kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga menyebabkan rendahnya kinerja Guru. Perencanaan pengajaran yang tidak dibuat akan dapat menghambat proses pembelajaran yang dilakukan guru, karena guru mengajar tanpa persiapan yang matang. Hal ini sesuai pula dengan indepth interview yang penulis lakukan dengan Kepala Sekolah dan beberapa orang guru di SMA Negeri di Kota Bukittinggi (terlampir)

Dari fenomena tersebut diatas menggambarkan rendahnya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Apabila permasalahan kinerja ini dibiarkan terus berlangsung dikhawatirkan proses pembelajaran menjadi kacau dan terganggu sehingga tujuan pendidikan pun tidak akan tercapai. Oleh sebab itu saya tertarik melakukan penelitian tentang : **Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.**

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja guru di sekolah, khususnya kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antaranya yang terpenting adalah motivasi kerja dan supervisi pengajaran yang dilakukan oleh Kepala Sekolah selaku pimpinan. Kondisi saat ini memperlihatkan bahwa motivasi guru masih rendah ini diperlihatkan oleh kehadiran dan tidak betahnya guru berlama-lama di Sekolah. Selain itu kebijakan supervisi yang diberikan oleh Kepala Sekolah selaku pimpinan sekolah jarang dilakukan, maka hal ini menyebabkan terganggunya kinerja guru, sehingga pelayanan

yang diberikan kepada murid seringkali tidak sesuai dengan standar yang diharapkan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi ?.
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi ?.
3. Bagaimanakah pengaruh supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji :

- 1 Pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.
- 2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi
- 3 Pengaruh supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi pengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, pertimbangan, saran dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Sebagai pengembangan ilmu bagi peneliti lanjutan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain.

1.5. Ruang Lingkup.

Penelitian ini untuk melihat pengaruh supervisi pengajaran dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Dengan mengambil ruang lingkup SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi yaitu sebanyak 5 (lima) SMA, (SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, SMA Negeri 3, SMA Negeri 4, dan SMA Negeri 5) yang respondennya adalah guru-guru dan Kepala Sekolah di SMA tersebut.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR

2.1. Konsep dan Definisi

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris adalah "*performance*" yang biasa juga disebut dengan unjuk kerja atau prestasi kerja. Sedangkan dalam kamus bahasa Indonesia (1999:503) kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Makna dari kinerja adalah penampilan hasil kerja personal baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja..

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) dalam Sedarmayanti (1995 :52) mengemukakan bahwa *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (unjuk kerja) penampilan kerja. Sesuai pula menurut Hasibuan (1994) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan kepada kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan pendapat diatas maka pengertian kinerja pada dasarnya sama dengan prestasi kerja, hasil kerja dan unjuk kerja yang dilakukan seseorang yang digunakan untuk menentukan keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi.. Orang yang memiliki pengetahuan dan kemampuan dibidang tugasnya akan memperoleh kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya .

2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Timpe (1993) membagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri masing-masing guru, seperti kondisi jasmaniah, tingkat pendidikan guru, tingkat intelektual, bakat, kecakapan serta unsur-unsur kepribadian. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri guru, seperti kondisi lingkungan, sumber daya ekonomi, sikap dan perilaku kepala sekolah, dan iklim kerja sama.

Anaroga . (1992) mengemukakan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah: daya tarik bekerja, upah (insentif), keamanan dan perlindungan, pengetahuan, kemampuan, suasana kerja sama, harapan pengembangan karir, keterlibatan dalam pengembangan organisasi, serta perhatian pimpinan. Sedangkan Mitrani (1995) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, dan rendah hati. Dan menurut Steers (1980) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: kemampuan, motivasi kerja, sikap, minat, dan penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemudian Mangkunegara (2000:67) dalam H.Yaman (2005), menulis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah; faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) kerja. Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*), dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Sedangkan Motivasi terbentuk

dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari gambaran diatas dapat dijelaskan bahwa baik atau buruknya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal (pengetahuan , kemampuan, motivasi, sikap kepribadian) dan faktor eksternal (supervisi pengajaran yang dilakukan pimpinan, sarana prasarana, insentif dan gaji)

Jadi banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, berdasarkan pendapat diatas kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain, (1) kemampuan, (2) sikap, (3) minat, (4) motivasi, (5) pengetahuan manajemen, (6) insentif atau gaji, (7) keamanan dan perlindungan, (8) lingkungan dan suasana kerja, (9) iklim kerjasama, (10) gaya kepemimpinan, (11) sarana dan prasarana, (12) supervisi.

Dari uraian diatas diketahui banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi ataupun rendahnya kinerja seseorang. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan berbagai faktor tersebut dan perlu penyelidikan terhadap faktor mana yang dominan mempengaruhi kinerja guru, karena tinggi rendahnya kinerja tidak dapat ditentukan oleh satu faktor saja.

2.3. Kerangka Teori

2.3.1 Kinerja Guru.

Kinerja guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan diekolah. Hal ini diperkuat oleh Hamalik (2000 :32) bagaimanapun baiknya kurikulum, administrasi, dan fasilitas perlengkapan, kalau tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas guru-gurunya tidak akan membawa hasil yang diharapkan. Oleh karena itu peningkatan mutu tenaga pengajar untuk membina tenaga-tenaga guru yang profesional merupakan unsur penting bagi pembaruan dunia pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dimiliki seorang guru karena memiliki pengetahuan, kemampuan, yang dapat dilihat dari segi proses dan hasil. Oleh sebab itu dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kinerja guru adalah kemauan dan kemampuan yang disertai dengan pemahaman untuk melaksanakan proses kegiatan membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, membina hubungan dengan siswa, menilai pengajaran dan mengembangkan kemampuan diri, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja guru ditentukan oleh 2 (dua) modal dasar yang harus dimiliki seorang guru yakni kemampuan mendisain program dan keterampilan mengkomunikasikan program untuk kepentingan proses belajar dan mengajar. Diperkuat oleh Sudjana (1982)) menyebutkan kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu keterampilan mengajar,

membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, dan keterampilan melaksanakan administrasi kelas.

Dalam meningkatkan kualitas sekolah kinerja guru sangat diperlukan agar tercapai hasil maksimal yang diharapkan. Dengan mempunyai kinerja yang tinggi, maka guru tersebut akan berupaya melaksanakan tugasnya dan kewajibannya secara optimal, bekerja keras dan berusaha untuk mengatasi segala rintangan, dan sebaliknya apabila kinerja guru lemah maka tujuan pendidikan yang akan dicapai sulit diwujudkan.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2006 : 13) pasal 20 bahwa guru berkewajiban:

- a. merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.

- d. menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan
- e. memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Mengingat pentingnya kinerja guru, maka dalam melaksanakan tugasnya guru dituntut memiliki kemampuan dan berbagai keterampilan sehingga dapat melaksanakan tugas gurunya dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat oleh Sudirman (2003 :163) menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki 10 (sepuluh) kompetensi sebagai tolok ukur kinerja guru, tolok ukur tersebut adalah:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan
- b. Mampu mengelola bahan yang akan diajarkan
- c. Mampu mengelola kelas dengan baik
- d. Mampu menggunakan media sebagai sarana mengajar.
- e. Menguasai landasan pendidikan
- f. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Mampu menilai proses belajar mengajar.
- h. Mampu menyelenggarakan program bimbingan konseling di sekolah.
- i. Mampu menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Mampu melakukan penelitian sederhana.

Jadi sebagai seorang pengajar, guru dituntut memiliki pengetahuan lebih dalam hal menguasai teknik pengajaran yang diterapkan pada proses belajar mengajar, dan menguasai materi

pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik. Oleh karena itu, setiap guru harus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar yang diberikannya.

Dari beberapa pendapat pakar yang telah dikemukakan diatas, kinerja guru yang efektif tergantung pada pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka untuk mengukur kinerja guru indikator-indikatornya adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan membuat rencana pengajaran yaitu kemampuan guru merencanakan pengorganisasian bahan, kemampuan guru merumuskan tujuan pembelajaran, kemampuan guru dalam menetapkan metode yang akan digunakan, kemampuan guru dalam menetapkan media pembelajaran, dan menetapkan bahan latihan sesuai dengan tujuan. Sasaran pada kemampuan ini agar guru mempunyai perencanaan pengajaran yang tepat
- 2) Kemampuan melaksanakan pengajaran yaitu kemampuan guru menjelaskan pelajaran, membimbing dalam pemecahan masalah, kemampuan guru menggunakan waktu, menetapkan bahan sesuai dengan waktu, menetapkan pelaksanaan penilaian. Sasarannya yaitu diharapkan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dapat mencapai tujuan.
- 3) Kemampuan membina hubungan harmonis dengan siswa yaitu kemampuan guru dalam menunjukkan sikap terbuka pada siswa, menanamkan sikap positif pada siswa dengan menimbulkan

percaya diri, guru bersikap luwes yang dapat merangsang minat belajar siswa, guru sebagai fasilitator. Sasaran yang diinginkan pada kemampuan ini agar terdapat proses pembelajaran yang menyenangkan.

- 4) Kemampuan menilai pengajaran yaitu kemampuan guru dalam melakukan pretes dan kemampuan guru menyusun butir soal sesuai dengan tingkat kesulitan yang mengacu pada standar yang ditetapkan, menetapkan tugas sebagai bagian dari evaluasi bersama-sama siswa serta mempelajari strategi yang akan datang untuk meningkatkan efektifitas pengajaran. Sasaran yang diharapkan dapat mengukur apakah pelaksanaan pembelajaran sudah mencapai sasarnya.
- 5) Kemampuan mengembangkan diri yaitu kemampuan guru dalam menambah pengetahuan dan keterampilan dalam rangka meningkatkan profesionalisme sebagai guru yang baik, disamping itu guru banyak membaca agar dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sasaran yang diharapkan pada kemampuan ini yaitu guru tidak ketinggalan dari segi pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dijelaskan bahwa indikator dari kinerja guru, dapat dilihat pada lima hal pokok yaitu; (1) membuat rencana pengajaran, (2) melaksanakan pengajaran, (3) membina hubungan dengan siswa, (4) menilai pengajaran, dan (5) mengembangkan diri

2.3.2 Supervisi Pengajaran,

Ada bermacam-macam konsep supervisi. Secara Historis mula-mula diterapkan konsep supervisi yang tradisional, yaitu pekerjaan inspeksi, mengawasi. Hal ini diperkuat oleh Subari (1994:4) mengatakan bahwa supervisi adalah inspeksi yang diberikan supervisor (Kepala Sekolah) kepada guru (bawahan) agar ia mengalami pertumbuhan secara maksimal dan integral, baik profesi maupun pribadinya.

Dalam hal ini supervisi diharapkan membawa dampak perkembangan secara utuh, baik pribadi guru maupun untuk profesinya sebagai guru, dan diharapkan guru tersebut mau dan mampu menciptakan situasi belajar mengajar yang baik.

Supervisi yang diutamakan dalam penelitian ini adalah peran supervisi dalam pengajaran yang dilakukan oleh pimpinan (Kepala Sekolah) terhadap guru agar guru mampu melaksanakan pengajaran dengan sebaik-baiknya. Supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah kepada guru dapat meningkatkan efektifitas dan efisisen kerja guru serta produktifitas kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara terus menerus. Sesuai dengan pendapat Harris (1970) dalam Sahertian(2000 :18) supervisi pengajaran adalah segala sesuatu yang dilakukan personalia sekolah untuk memelihara atau mengubah apa yang dilakukan sekolah dengan cara yang langsung

mempengaruhi proses belajar mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar mengajar.

Adapun peran supervisi dalam pengajaran adalah pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, agar guru mampu melaksanakan pengajaran dengan sebaik-baiknya. Hal ini lebih dijelaskan oleh Rivai (dalam Sagala, 2000:231) yang mengemukakan :

1. Supervisi merupakan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.
2. Supervisi merupakan kegiatan untuk membantu dan melayani guru agar mereka dapat melaksanakan tugas mengajarnya lebih baik.
3. Supervisi adalah proses peningkatan pengajaran, dengan jalan bekerja sama dengan orang-orang dalam hal ini murid.
4. Supervisi berusaha meningkatkan hasil belajar murid melalui gurunya.
5. Supervisi merupakan bagian atau aspek dari administrasi, khususnya mengenai usaha peningkatan guru sampai pada kepada penampilan tertentu.
6. Supervisi adalah fase atau tahapan dalam administrasi sekolah, terutama mengenai harapan dan tujuan tertentu dalam pengajaran.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa supervisi pengajaran adalah merupakan aktifitas pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang

lebih baik, dan akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik serta peningkatan kinerja guru.

Agar supervisi dapat berlangsung dengan baik dan sesuai dengan rencana, perlu diketahui prinsip-prinsip supervisi. Prinsip supervisi menurut Sutisna dalam Sagala (2000:236) mengemukakan :

1. Supervisi bagian integral dari program pendidikan , ia adalah pelayanan yang bersifat kerja sama.
2. Semua guru memerlukan dan berhak atas bantuan supervisi.
3. Supervisi hendaknya disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan perseorangan dari personil sekolah
4. Supervisi hendaknya membantu menjelaskan tujuan-tujuan dan sasaran pendidikan , dan hendaknya menerangkan implikasi-implikasi dari tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran itu.
5. Supervisi hendaknya membantu memperbaiki sikap dan hubungan dari semua anggota staf sekolah, dan hendaknya membantu dalam pengembangan hubungan sekolah-masyarakat yang baik.
6. Tanggungjawab dalam pengembangan program supervisi berada pada kepala sekolah bagi sekolahnya dan pada pemilik/pengawas bagi sekolah-sekolah yang berada di wilayahnya.
7. Harus ada dana yang memadai bagi program kegiatan supervisi dalam anggaran tahunan
8. Efektifitas program supervisi hendaknya dinilai secara periodik oleh para peserta.

9. Supervisi hendaknya membantu menjelaskan dan menerapkan dalam praktek penemuan penelitian pendidikan yang mutakhir.

Dalam buku pedoman pelaksanaan supervisi yang diterbitkan oleh Ditjend Dikdasmen diperoleh dari internet situs <http://klikmuh.blogspot.com/2008/03/> ada 4 prinsip supervisi pengajaran yaitu : (1) ilmiah , artinya supervisi hendaknya dilakukan secara sistimatis, teratur, terprogram dan berkesinambungan, objektif berdasarkan data/informasi yang sebenarnya, serta menggunakan instrumen yang dapat memperoleh data/informasi yang akurat, dapat dianalisis dan dapat mengukur ataupun menilai proses pembelajaran. (2) demokrasi, artinya seorang supervisor hendaknya melaksanakan tugas dengan azas musyawarah, memiliki jiwa kekeluargaan yang kuat serta menghargai dan sanggup menerima pendapat orang lain. (3) kooperatif , supervisor hendaknya dapat mengembangkan usaha-usaha bersama untuk menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik. (4) konstruktif dan kreatif, hendaknya supervisor dapat membina inisiatif guru serta mendorongnya untuk terlibat aktif dalam menciptakan situasi pembelajaran lebih baik.

Dari prinsip-prinsip supervisi pengajaran diatas memberi makna bahwa supervisi dilaksanakan secara demokratis yang harus menghargai harkat dan martabat manusia sebagai individu maupun kelompok dalam melaksanakan aktifitas pembelajaran.

Sedangkan tujuan supervisi pengajaran adalah untuk membantu guru –guru dalam melakukan peningkatan kemampuan/skill

sehingga dapat mengelola program pengajaran dengan lebih baik dan profesional. Sesuai dengan pendapat Bafadal (1992) mengatakan bahwa tujuan supervisi untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan yang ditetapkan bagi murid-muridnya. Dan Sahertian (2000 :19) menjelaskan tujuan supervisi pengajaran ialah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa.

Adapun tujuan supervisi pengajaran menurut Peter F. Oliva (dalam Sagala, 2000:236) menyatakan bahwa ;

1. Membantu guru dalam mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar
2. Membantu guru dalam menterjemahkan dan mengembangkan kurikulum dalam proses belajar mengajar.
3. Membantu guru dalam mengembangkan staf sekolah.

Keefektifan pelaksanaan supervisi dapat dilihat dari proses pelaksanaan yang dilakukan oleh seorang supervisor. Secara garis besar kegiatan dalam proses supervisi pengajaran yang dilakukan oleh supervisor terbagi atas : (1) pembinaan dan bimbingan, (2) pengawasn, (3) pengarahan, dan (4) umpan balik (*feedback*). Selanjutnya proses supervisi pengajaran diuraikan sebagai berikut :

1. Pembinaan dan bimbingan yaitu proses yang dilakukan supervisor dalam membantu, membina dan membimbing guru menjalankan tugas mengajar yaitu memahami kurikulum yang digunakan,

menentukan metode mengajar, menentukan media yang digunakan, membantu guru menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.

2. Pengawasan yaitu proses yang dilakukan supervisor untuk mendeteksi kelemahan mengajar guru dan menilai sejauh mana keberhasilan supervisi yang telah dilaksanakan. Jika melalui deteksi ditemukan kelemahan dan kekurangan guru maka dapat digunakan untuk melakukan perbaikan atau peningkatan kemampuan guru nantinya.
3. Pengarahan adalah proses yang dilakukan supervisor untuk memberikan masukan dan arahan kepada guru untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan tugas mengajarnya. Dalam hal ini guru diberikan arahan agar diterapkan /diaplikasikan dalam proses belajar mengajar yang dilakukan.
4. Umpan balik (*feedback*) adalah suatu masukan dari guru dan hasil yang dicapai berguna untuk perbaikan dan peningkatan pelaksanaan supervisi berikutnya.

Dari uraian diatas berhasilnya suatu supervisi pengajaran haruslah melalui beberapa proses antara lain, (1) pembinaan dan bimbingan, (2) pengawasan, (3) pengarahan, dan (4) umpan balik (*feedback*) inilah indikator yang akan diteliti dari variabel supervisi pengajaran.

2.3.3. Motivasi Kerja

Motivasi mengandung berbagai macam pengertian. Sesuai pendapat Robbin dalam Bafadal (1992 :61) mengatakan motivasi merupakan kemauan (*willingness*) untuk mengerjakan sesuatu. Dan menurut Mc, Donald dalam Sardiman (2006: 73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Sedangkan pendapat Sergiovanni dalam Bafadal (1992 :70) mengatakan motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dan Anaroga (1992 :40) menyatakan seseorang akan termotivasi untuk memiliki kinerja tinggi apabila tercapainya pemenuhan kebutuhan *hygiene factor* antara lain berupa status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan sebagainya, dan *motivational factors* berupa pekerjaan itu sendiri, *achievement* kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan dan kemauan.

Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, seandainya ia mengalami suatu kegagalan maka ia tidak cepat frustrasi, melainkan ia akan terus berusaha lebih giat lagi untuk memperoleh kesuksesan.

Dan orang yang mempunyai motivasi rendah akan cenderung menurun semangatnya kalau ia mengalami kegagalan.

Dengan demikian motivasi merupakan suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal) yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin, untuk melakukan suatu perbuatan dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh motivasi. Apabila motivasi seseorang tinggi maka hasil yang diperolehnya akan bagus. Sebab motivasi kerja merupakan sesuatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan. Jadi setiap orang harus mempunyai motivasi dalam bekerja karena dengan motivasi yang tinggi dapat mendorong pekerjaan kearah yang lebih baik.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana diungkapkan Wahjosumidjo (1992) menyatakan bahwa : Faktor dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita untuk menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa pengaruh pimpinan, lingkungan kerja, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Pada dasarnya motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik, merupakan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan dapat disebabkan adanya faktor

pendorong dan kekuatan dari dalam dirinya. Misalnya seorang guru akan timbul rasa senangnya terhadap pekerjaan yang dilakukan akan terlihat pada kesungguhannya untuk bekerja, bersemangat dalam bekerja, terlihat perasaan senangnya sewaktu menjalani tugasnya sebagai pendidik

2. Motivasi Ekstrinsik, merupakan motivasi yang keberadaannya karena adanya pengaruh ransangan dari luar diri seseorang. Misalnya seorang guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik apabila adanya imbalan atau gaji yang seimbang dengan pekerjaan yang dilakukannya, supervisi yang dilakukan pimpinan.

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh supervisi pengajaran. Sebab supervisi pengajaran yang dilakukan dapat membantu guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran, sehingga guru mendapat bantuan dalam memecahkan masalah tugas mengajar yang dilaksanakan akan timbul motivasi untuk melaksanakan kegiatannya. Apabila motivasi kerja yang dimilikinya tinggi, maka kinerja guru akan semakin lebih baik dan optimal.

Dari berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dari dalam diri (internal), maupun dari luar diri seseorang (eksternal) yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Indikator dari motivasi kerja adalah: (1) kesungguhan dalam bekerja, (2) semangat dalam bekerja,

(3) kesukaan terhadap pekerjaan , (4) keinginan untuk berhasil, dan (5) dorongan dari luar.

2.4. Penelitian Terdahulu.

Berdasarkan kajian teori sebelumnya, maka berikut ini akan peneliti kemukakan penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian yang peneliti lakukan, sebagai berikut :

Ahmad Subandi, dkk (2003 :3) dengan judul kontribusi persepsi guru tentang pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap penampilan mengajar pada SLTP Negeri Kota Padang,. Hasil penelitiannya bahwa persepsi guru tentang pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah belum lagi sesuai dengan yang diinginkan, dimana pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah dengan penampilan mengajar berkorelasi ($r = 0,6067$) dan sumbangan sebesar 36,19%.

Syukrianto (2003) penelitiannya berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah Aceh Selatan: Studi kasus pada Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan. Hasil penelitiannya dari jawaban responden 48% pimpinan dari berbagai eselon di Pemda Kabupaten Aceh Selatan tidak pernah memberikan motivasi kerja kepada bawahannya.

Timotius, S.Pd (2003) dalam Guruvalah Research berjudul Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru.. Hasil penelitiannya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru SLTP Negeri 1 Muara Lawa, Kabupaten Kutai Barat tahun pelajaran 2002/2003.

Dari hasil analisis korelasi product moment diperoleh r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung 0,795 > r tabel 0,423).

Kemudian Weni Subarkah (2004) dengan judul penelitian Kontribusi kemampuan profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajarnya pada SMA Negeri di Kota Cimahi Jawa Barat. Hasil penelitiannya tiga hipotesis yang diajukan semuanya diterima dan didukung oleh data empirik, dimana kontribusi motivasi kerja terhadap kerjanya sebesar 13,1%.

Selanjutnya Via Wuviani (2004) dalam penelitian Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru (Studi tentang pengaruh kualifikasi, motivasi kerja guru dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Bandung tahun 2004). Hasil pengujian empat hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru 51,80%..

Akhirnya penelitian oleh Suratmi (2007) dengan judul; Analisis tentang implementasi KBK, supervisi, dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap. Hasil penelitiannya ke empat hipotesis terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja guru, supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap dimana t hitung 4,362 > t tabel 2,060, dan untuk menguji variabel yang paling berpengaruh digunakan perhitungan elastisitas, dari perhitungan elastisitas variabel supervisi sebesar 0,5341 ternyata supervisi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Jumlah Responden
1.	Ahmad Subandi (2003)	Kontribusi persepsi guru tentang pelaksanaan supervisi oleh Kepala Sekolah terhadap penampilan mengajar pada SLTP Negeri Kota Padang	Kuantitatif	Supervisi oleh Kepala Sekolah belum sesuai dengan yang diinginkan, korelasi supervisi dengan penampilan mengajar $r = 0,6067$, dengan sumbangan 36,19%	350 orang
2	Syukrianto (2003)	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pemerintah Daerah Aceh Selatan: studi kasus pada Pemerintah Kab. Aceh Selatan.	Kualitatif	Sebanyak 48% pimpinan dari berbagai eselon di Pemda Aceh Selatan tidak pernah memberikan motivasi kepada bawahan	156 orang.
3	Timotius, S.Pd (2003)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	Kuantitatif	Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru SLTP Negeri 1 Muara Lawa, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur, dengan t hitung $0,795 > t$ tabel $0,423$.	22 orang
4	Weni Subarkah (2004)	Kontribusi kemampuan profesional dan motivasi kerja guru terhadap kinerja mengajarnya pada SMA Negeri di Kota Cimahi Jawa Barat.	Kuantitatif	Kontribusi motivasi kerja guru terhadap kinerjanya sebesar 13,1%	197 orang
5.	Via Wuviani (2004)	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru	Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerjanya sebesar 45,20%	318 orang
6.	Suratmi (2007)	Analisi tentang implementasi KBK, Supervisi, dan disiplin kerja terhadap peningkatan Kinerja guru di SMP Negeri 6 Kroya, Kabupaten Cilacap.	Kuantitatif	Supervisi berpengaruh terhadap kinerja guru t hitung $4,362 > t$ tabel $2,060$. supervisi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru $0,5341$.	26 orang

2.5. Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mencoba mengungkapkan Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Guru pada SMA Negeri Kota Bukittinggi. Jadi populasi dan sampelnya adalah Guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi . Sedangkan peneliti lainnya seperti Ahmad Subandi memfokuskan penelitiannya di SLTP Negeri Kota Padang, dengan variabel supervisi oleh Kepala Sekolah dan penampilan mengajar. Demikian juga Syukrianto meneliti komitmen dan Kinerja Guru.karyawan dan pimpinan berbagai eselon di Pemda Kabupaten Aceh Selatan, dengan varabel aspek kepemimpinan, aspek perencanaan SDM, dan aspek motivasi kerja.

Timotius S.Pd penelitiannya SLTP Negeri 1 Muara Lawa, Kutai Barat, Kalimantan Timur, meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja guru. Weni Subarkah meneliti variabel kemampuan profesional guru, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. SMA Negeri Cimahi.. Demikian juga Via Wuviani, meneliti variabel pengaruh kualifikasi, motivasi kerja dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SMA Negeri Kota Bandung. Dan dari penelitian Suratmi (2007), variabel yang diteliti implementasi KBK, supervisi, disiplin kerja dan kinerja guru di SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap.

Dari berbagai penelitian terdahulu penulis mencoba variabel supervisi pengajaran, motivasi kerja, dan kinerja guru, dengan objek penelitiannya adalah guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Untuk lebih jelasnya perbedaan penelitian ini dengan peneliti terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 2.2. Perbedaan Dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Perbedaan Penelitian:		
		Tempat	Fokus Penelitian	Objek dan Metode Penelitian
1.	Penelitian yang sedang berlangsung	Kota Bukittinggi	Mencoba mengungkapkan Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Guru SMA di Kota Bukittinggi dengan Metode Kuantitatif dan kualitatif
2.	Syukrianto (2003)	Aceh Selatan	Pengaruh aspek Kepemimpinan, aspek perencanaan SDM, dan aspek Motivasi kerja	Pemda Kabupaten Aceh Selatan dengan metode kualitatif.
3.	Timotius S. Pd (2003)	Muara Lawa, Kutai Barat, Kalimantan Timur.	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru	Guru SLTP Negeri 1 Muara Lawa dengan metode kuantitatif
4.	Weni Subarkah (2004)	Kota Cimahi Jawa Barat	Kemampuan profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru	Guru SMA Negeri Kota Cimahi, dengan metode kuantitatif.
5.	Via Wuviani (2004)	Kota Bandung	Studi tentang pengaruh kualifikasi, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.	Guru SMA Negeri Kota Bandung, dengan metode Kuantitatif.
6.	Suratmi. (2007)	Kabupaten Cilacap	Analisa Implementasi KBK, supervisi dan disiplin kerja terhadap kinerja	Guru SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap.

2.6. Kerangka Analisis

Berdasarkan beberapa kajian teoritis diatas maka kerangka analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.6.1. Pengaruh Supervisi Pengajaran terhadap kinerja guru.

Seorang guru haruslah mempunyai kemampuan membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, membina hubungan harmonis dengan siswa, menilai pengajaran, dan dapat mengembangkan diri dalam menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan, disamping itu guru harus banyak membaca agar dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam meningkatkan kemampuan guru ini terkadang menghadapi masalah yang tidak dapat dipecahkan sendiri oleh guru. Disinilah perannya supervisi, dimana pelaksanaan supervisi harus mampu memberikan bantuan pembinaan atau bimbingan kepada guru. Tentunya supervisi ini harus dilaksanakan sesuai dengan proses yang telah ditetapkan dan penuh tanggung jawab dari Kepala Sekolah sebagai Pimpinan sekolah.

Faktor supervisi pengajaran dipandang dapat membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pengajaran. Peran pimpinan sangat dibutuhkan untuk melaksanakan supervisi ini. Semakin efektifnya pelaksanaan supervisi pengajaran oleh pimpinan seperti yang dirasakan dampak positifnya oleh guru, maka kinerja guru cenderung meningkat pula.

Jika supervisi pengajaran dilaksanakan oleh pimpinan sesuai dengan proses aturan-aturan yang telah ditetapkan, guru akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Tanpa adanya supervisi yang sesuai dengan kebutuhan atau keinginan guru,

tidak mungkin proses belajar mengajar yang dilakukan guru dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diyakini bahwa supervisi yang dilakukan dengan sebenarnya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

2.6.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari keinginan seorang individu untuk mencapai keinginannya, baik yang berhubungan dengan kerja maupun karena isi pekerjaannya. Salah satu ciri-ciri dari orang yang mempunyai motivasi kerja adalah orang tersebut berusaha mencapai sesuatu, sangat selektif dengan tujuan yang ingin dicapai dan bertanggung jawab sepenuhnya terhadap usaha pencapaian kerja tersebut. Atau dengan kata lain adalah orang yang tahu dengan kualitas dan kapasitas dirinya dalam mengerjakan sesuatu.

Motivasi kerja dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi kerja dapat dirangsang oleh faktor dari luar, tetapi motivasi itu tumbuh didalam diri seseorang.

Untuk menciptakan kegiatan kerja agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan, akan dapat mendorong semangat kerja,

dengan mempunyai motivasi kerja yang tinggi seorang guru tentu akan selalu berusaha keras untuk mencapai hasil yang memuaskan. Jadi guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja karena dengan motivasi yang tinggi, guru tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dan keberhasilan dalam proses belajar mengajar akan mempengaruhi kinerja guru.

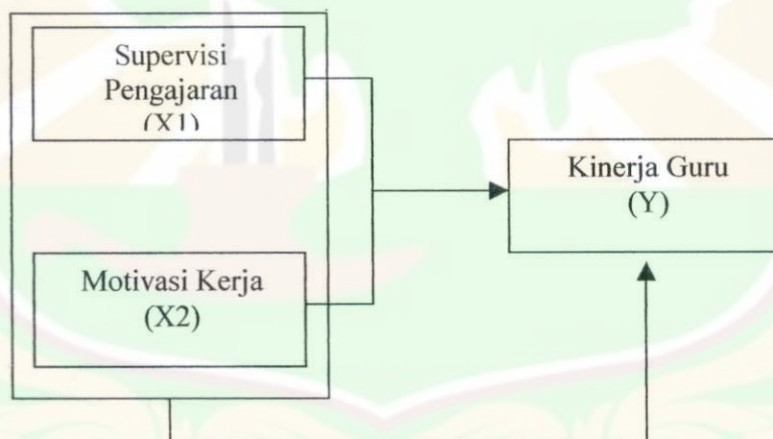
2.6.3 Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru.

Dengan dilakukannya supervisi oleh supervisor yang benar-benar sesuai dengan prosedur yang sebenarnya, tentunya akan meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. Sebaliknya motivasi yang tinggi didukung oleh supervisi pengajaran akan membantu guru dalam peningkatan kualitasnya dalam mengajar. Dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja guru kearah yang lebih baik.

Supervisi pengajaran yang dilaksanakan dapat membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar, sehingga guru yang mendapat bantuan dalam memecahkan tugas mengajar yang dilaksanakan akan timbul motivasi untuk melakukan kegiatannya. Dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan mendorong guru untuk bekerja lebih baik. Apabila motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi, maka kinerja guru juga akan semakin lebih baik dan optimal

Jadi dengan dilakukannya supervisi yang benar akan mendorong atau memotivasi guru untuk bekerja sehingga guru memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggung jawabnya, dan akan mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian supervisi pengajaran dan motivasi kerja guru akan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru.

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dipaparkan sebelumnya, dirumuskan model pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja guru sebagai berikut : variabel bebasnya adalah, supervisi pengajaran (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel terikatnya adalah Kinerja guru (Y). Dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2.3. Skema kerangka analisis antar variabel penelitian |

2.7. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi
2. Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.
3. Diduga terdapat pengaruh supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Daerah Penelitian.

Dalam penelitian ini daerah penelitiannya adalah Kota Bukittinggi, dengan metode penelitian secara kuantitatif dan kualitatif, yang menjadi populasi adalah guru –guru yang mengajar di lima SMA Negeri Kota Bukittinggi yang berjumlah 310 orang, dengan sebaran populasi dapat dilihat dalam tabel 3.1. berikut ini:

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Guru SMA Negeri Kota Bukittinggi tahun 2007

No.	Nama Sekolah	Pendidikan			Jumlah
		D3	S1	S2	
1	SMAN 1	1	65	4	70
2	SMAN 2	-	60	3	63
3	SMAN 3	-	58	4	62
4	SMAN 4	-	60	2	62
5	SMAN 5	-	50	3	53
	JUMLAH	1	293	16	310

Sumber : Tata Usaha masing-masing Sekolah tahun 2007

Populasi ini sesuai menurut pendapat Sudjana (1982) memberikan pengertian bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Arikunto (2002) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Oleh sebab itu sampel harus memiliki syarat yang representatif dari populasi

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yaitu *Stratified proportional random sampling* yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan strata tertentu, yaitu jenjang pendidikan guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini harus mencapai jumlah tertentu yang benar-benar mewakili populasi.

Maka untuk menentukan jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus dikemukakan oleh Slovin dalam Umar (1999:78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana : n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e. = persentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel, dalam hal ini digunakan 10 %

$$n = \frac{310}{1 + 310 (0,10)^2} = 75 \text{ org}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang ,

Perincian sampel penelitian ini disajikan dalam tabel 3.2. berikut ini.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Guru SMA Negeri Kota Bukittinggi tahun 2007

No	Nama Sekolah	Pendidikan			Jumlah
		D3	S1	S2	
1	SMAN 1	1	12	2	15
2	SMAN 2	-	13	2	15
3	SMAN 3	-	13	2	15
4	SMAN 4	-	14	1	15
5	SMAN 5	-	13	2	15
	JUMLAH	1	65	9	75

3.2. Data dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, yaitu diperoleh secara langsung dari responden. Data ini merupakan jawaban kuesioner yang diberikan responden. Dengan demikian sumber data primer adalah responden guru SMA Negeri se Kota Bukittinggi yang terpilih menjadi sampel responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini yaitu; data tentang supervisi pengajaran, motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.
2. Data Sekunder, yaitu data yang bukan dari sumber pertamanya. Data ini berasal dari instansi yang terkait dengan penelitian yaitu : Tata Usaha masing-masing Sekolah yang bersangkutan berkaitan dengan data kinerja guru, persentase penerimaan siswa diterima di

Perguruan Tinggi Negeri. Dan dari Kantor Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi berkaitan dengan informasi hasil UAN tahun pelajaran 2006/2007.

3.2.2. Sumber Data

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui angket (kuisisioner) dan studi lapangan serta indepth interview, melalui metode:

1. Angket (Kuisisioner) yaitu merupakan instrumen pengumpulan data yang mengajukan pertanyaan tertulis kepada responden dengan menyediakan pilihan jawaban dan berupa kuisisioner terbuka. Data ini digunakan untuk menghimpun data primer tentang supervisi pengajaran, motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi untuk menguji hipotesis penelitian.
2. Studi Lapangan, disamping menggunakan kuisisioner penelitian ini juga melakukan pengumpulan data melalui observasi ke lapangan dengan tujuan untuk mengumpulkan data-data yang tidak mungkin diperoleh dari kuisisioner, seperti jenis kelamin responden, umur responden, pangkat/golongan, jenjang pendidikan guru, serta jumlah guru.
3. Melakukan Indepth interview kepada 5 orang guru dengan tujuan untuk memperoleh informasi pelaksanaan supervisi, motivasi kerja dan kinerja guru yang sebenarnya dari responden.

3.2.3. Analisis Data Hasil Uji coba

Instrumen yang dipergunakan untuk penelitian ini, terlebih dahulu ditelaah butir-butirnya, selanjutnya di uji cobakan. Uji coba ini bertujuan untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel). Prosedur pelaksanaan pengujian dilakukan sebagai berikut : (a) menentukan responden uji coba, (b) melaksanakan uji coba, dan (c) menganalisis hasil uji coba.

Dengan uji coba ini akan diperoleh butir-butir instrumen yang sesungguhnya, sehingga didapat butir-butir yang layak untuk dijadikan alat ukur. Layak atau tidaknya alat ukur tersebut dapat dilihat dari uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk dapat menganalisis, maka data uji coba instrumen yang masih berbentuk kualitatif harus diubah menjadi kuantitatif.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir ,yaitu dengan cara mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis ini menggunakan alat bantu program SPSS 12,0. Menurut Santoso (2001 : 277) menyatakan kriteria pengujian analisis adalah :

r hasil untuk tiap item (variabel) bisa dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Jika r hasil positif, serta $r \text{ hasil} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid. Sebaliknya jika r hasil tidak positif, dan $r \text{ hasil} < r \text{ tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji kesahihan instrumen dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan yaitu menggunakan

r Produk Moment. Tujuan dari uji validitas adalah untuk melihat seberapa kuat butir-butir validitas yang diukur menyatu satu sama lain, dengan menggunakan rumus dari Arikunto (2002 : 146) sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor variabel Y

Kriteria yang digunakan adalah item yang dinyatakan gugur jika r_{xy} hitung $< r_{xy}$ tabel pada $\alpha = 0,05 = 0,361$. Sebelum dilakukan penelitian pada responden yang sesungguhnya dilakukan terlebih dahulu uji coba angket pada kepada 30 orang responden diluar sampel, dari hasil uji coba angket tersebut dianalisis untuk melihat validitas angket. Hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut diyakini. Uji coba angket dilakukan di SMA Negeri I IV Kota Kabupaten Agam.

Dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 12.0 dimana $n = 30$ diperoleh semua data valid dan tidak ada yang gugur dimana koefisiennya semuanya melebihi r_{xy} tabel 0,361 (terlampir)

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas alat ukur adalah ketepatan alat tersebut dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama.

Menurut Arikunto (2002: 172) berbagai teknik mencari realibilitas yang dapat digunakan yakni : (1) dengan rumus Spearman Brown, (2) dengan rumus Planangan, (3) dengan rumus Rulon, (4) dengan rumus K-R.20, (5) dengan rumus K-R.21, (6) rumus Hoyt, dan (7) rumus Alpha. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan rumus Alpha.

Sebagai tolak ukur kriteria besarnya koefisien reliabilitas dapat dikonsultasikan dengan tabel berikut ini.

Tabel 3.3 Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas

Kriteria	Koefisien Reliabilitas
Sangat Tinggi	0,80 – 1,00
Tinggi	0,60 – 0,80
Sedang	0,40 - 0,60
Rendah	0,20 – 0,40
Sangat Rendah	0,00 – 0,20

Menurut Arikunto (2002 : 171) syarat pokok kedua instrumen pengumpul data adalah reliabilitas. Dalam penelitian ini untuk mengetahui reliabilitas instrumen, dianalisis dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2_i}{\sigma^2_t} \right) \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pernyataan

$\Sigma \sigma^2_i$ = Jumlah varians tiap-tiap item

σ^2_t = Varians total

Kemudian untuk merumuskan varian menurut Arikunto (2002 :171) adalah sebagai berikut :

$$\sigma^2 = \frac{\Sigma x^2 - \left(\frac{\Sigma x^2}{N}\right)^2}{N} \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan :

σ^2 = Varians

X = Jumlah skor item

N = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

1. jika $r_{11} \geq$ nilai kritis atau $-r_{11} \leq -$ nilai kritis maka instrumen reliabel
2. jika $r_{11} \leq$ nilai kritis atau $-r_{11} \geq -$ nilai kritis maka instrumen tidak reliabel.

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa reliabilitas supervisi pengajaran dan motivasi kerja mempunyai keterandalan yang tinggi yaitu mendekati 1,00, artinya semakin tinggi nilai koefisien alpha suatu instrumen semakin yakin bahwa skor yang dihasilkan oleh suatu instrumen dapat diandalkan. Sebagai mana digambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Analisis Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Hasil	Keterangan
1.	Supervisi Pengajaran	0,952	Reliabilitas
2.	Motivasi Kerja	0,914	Reliabilitas
3.	Kinerja Guru	0,939	Reliabilitas

Sumber : Olahan data primer 2008

Jadi dari tabel diatas semua variabel yang akan diteliti Reliabilitas hal ini dapat dilihat dengan membandingkan Koefisien Reliabilitas (r_{11}), untuk supervisi pengajaran 0,952, untuk motivasi kerja 0,914, dan untuk kinerja guru 0,939 sedangkan tabel harga kritik dari r Product-Moment dimana $N = 30$ intervalnya 0,361. Berarti jika $r_{11} >$ nilai kritis maka instrumen tersebut Reliabel termasuk kriteria sangat tinggi.

3.3. Metode Analisa Data.

Metode yang digunakan untuk menerangkan pengaruh supervisi pengajaran dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, digunakan metode analisis data sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif.

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan apa yang ditemukan pada hasil penelitian dan memberikan informasi sesuai dengan yang diperoleh di lapangan dengan menyajikan dalam bentuk tabel distribusi penyebaran data Sudjana (1982) sebagai berikut :

a) Mean (rata-rata) dengan rumus

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n} \dots\dots\dots(5)$$

Dimana :

X = Mean (rata-rata)

X_i = Data pengamatan ke- i

n = Jumlah data sampel

b) Standar Deviasi, dengan rumus :

$$S = \sqrt{\frac{\sum(x_i - x)^2}{n - 1}} \dots\dots\dots(6)$$

Dimana :

S = Standar Deviasi

X_i = Data pengamatan ke- i

n = Menunjukkan data yang dianalisis adalah sampel.

c) Koefisien Variasi, dengan rumus :

$$KV = \frac{S}{X} \times 100 \dots\dots\dots(7)$$

Dimana :

KV = Koefisien Variasi

S = Standar Deviasi

X = Mean (rata-rata)

d) Rata-rata skor masing-masing item, yaitu mencari rata-rata skor setiap butir item penelitian.

$$\text{Rata - rataskor} = \frac{5(A) + 4(B) + 3(C) + 2(D) + 1(E)}{A + B + C + D + E} \dots\dots\dots(8)$$

Dimana :

A = selalu

B = sering

C = kadang-kadang

D = jarang

E = tidak pernah

Sedangkan untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut :

$$\text{Tingkat Capaian Responden (TCR)} = \frac{\text{Rata - rata skor}}{5} \times 100\% \dots\dots\dots(9)$$

Arikunto (2002 :244) mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut :

Jika TCR berkisar antara 76 – 100% = baik

Jika TCR berkisar antara 56 – 75,99% = cukup baik

Jika TCR berkisar antara 0 - 55,99% = kurang baik

2. Analisa Inferensial

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda (Sudjana, 1982:369) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (10)$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a* = Konstanta

X₁ = Supervisi Pengajaran

X₂ = Motivasi Kerja

b₁ = Koefisien Regresi X₁

b₂ = Koefisien Regresi X₂

e = Kesalahan Pengganggu

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan Uji Prasyarat sebagai berikut :

d. Uji t

Untuk mengetahui variable independen mana secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen, perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t.

Sebelum membandingkan nilai t tersebut, ditemukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan sedarajat kebebasan (*Degree of freedom* : $n-k-1$) untuk menentukan nilai kritis. Untuk pengujian ini dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel masing-masing, sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka disebut signifikan, artinya antara variabel independen yang bersangkutan dengan variabel dependen terdapat pengaruh, sehingga analisis bisa dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Kriteria pengujian untuk uji t

Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

e. Uji F

Untuk menguji kebenaran pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen yang terdapat dalam model regresi bisa digunakan uji F. Uji ini digunakan untuk menguji tingkat pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F tersebut, ditemukan

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat hubungan antara sesama variabel bebas, jika salah satu variabel bebas memiliki hubungan yang berarti dengan variabel bebas lainnya, maka salah satu variabel tersebut harus dibuang. Hal ini harus mempunyai ketentuan :

Jika $\text{sig} \geq \alpha 0,05$ maka tidak terdapat multikolinearitas

Jika $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka terdapat multikolinearitas

b. Uji Normalitas Sebaran Data.

Uji normalitas masing-masing variabel digunakan untuk memeriksa apakah data populasi dan variabel supervisi pengajaran (X1) dan motivasi kerja (X2), dan kinerja guru(Y) berdistribusi normal atau tidak. Untuk itu digunakan metode Kolmogorov – Smirnov dengan $\alpha 0,05$ dengan kriteria :

Jika $\text{sig} \geq \alpha 0,05$ berarti berdistribusi normal

Jika $\text{sig} < \alpha 0,05$ berarti tidak berdistribusi normal

c. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk melihat kesamaan populasi variabel terikat Y dan variabel bebas (X) dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $\text{sig} \geq \alpha 0,05$ maka varians homogen

Jika $\text{sig} < \alpha 0,05$ maka varians tidak homogen.

tingkat kepercayaan $(1 - \alpha)$ dan derajat kebebasan (*Degree of Freedom* : $K_1 = K$, $K_2 = n - k - 1$) sehingga bisa ditetapkan nilai kritis. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ disebut signifikan, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis 1 dan 2 digunakan uji t, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus menurut Arikunto (2002) sebagai berikut :

$$T_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{S(b_i)} \dots\dots\dots(11)$$

Dimana b_i = Koefisien regresi X_i

s_{b_i} = Standar error atas koefisien regresi X

Sedangkan untuk menguji hipotesis 3 digunakan uji F ratio untuk membuktikan tingkat variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, uji F yang digunakan menurut Arikunto (2002) adalah :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / n - k - 1} \dots\dots\dots(12)$$

Dimana R^2 = Koefisien determinan berganda

k = Banyaknya variabel bebas

R = Koefisien korelasi berganda

n = Banyaknya sampel

Distribusi F dengan kebebasan pembilang k dan derajat kebebasan penyebut adalah (n-k-1). Hipotesa yang akan diuji dengan F ratio, kriterianya adalah :

- a. Jika $F_{hit} \geq F_{tab}$ maka H_0 ditolak H_a diterima : secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat
- b. Jika $F_{hit} < F_{tab}$ maka H_0 diterima H_a ditolak : secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk menunjukkan besarnya proporsi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus menurut Arikunto (2002) sebagai berikut :

$$R = 1 - \frac{RSS}{TSS} \dots\dots\dots(13)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinan

RSS = Residual sum of squeres

TSS = Total sum Squeres.

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Supervisi Pengajaran (X1)

Yang dimaksud supervisi pengajaran menurut penelitian ini adalah; merupakan aktifitas pembinaan yang dilakukan kepala sekolah selaku

supervisor kepada guru, agar guru dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, dan akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil belajar peserta didik, serta peningkatan kinerja guru. Indikator dalam supervisi pengajaran ini adalah (a) pembinaan dan bimbingan, (b) pengawasn, (c) pengarahan, dan (d) umpan balik (*feedback*)

2. Motivasi Kerja (X2)

Yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dari dalam diri (internal), maupun dari luar diri seseorang (eksternal) yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Indikator dari motivasi kerja adalah (a) kesungguhan dalam bekerja, (b) semangat dalam bekerja, (c) kesukaan terhadap pekerjaan, (d) keinginan untuk berhasil, dan (e) dorongan dari luar.

3. Kinerja Guru (Y)

Yang dimaksud kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diembannya sebagai pendidik/pengajar sebagai seorang pengajar guru dituntut memiliki pengetahuan lebih dalam hal menguasai teknik pengajaran yang diterapkan pada proses belajar mengajar, dan menguasai materi pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik.. Indikator kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam pelaksanaan proses belajar mengajar yaitu: (a) merencanakan pengajaran, (b) melaksanakan pengajaran, (c) membina

hubungan dengan siswa, (d) menilai pengajaran, dan (e) mengembangkan diri

Tabel 3.5 Penyebaran Definisi Operasional

No	Variabel	Dimensi	Pertanyaan kuisioner	Sumber
1	Supervisi Pengajaran (X1)	a. Pembinaan dan Bimbingan	1 - 8	-Lilis Hermiati (2002) -Sebahagian di Buat sendiri
		b. Pengawasan	9 - 16	
		c. Pengarahan	17 - 22	
		d. Umpan Balik	23 - 26	
2	Motivasi Kerja (X2)	a. Kesungguhan dalam Bekerja	1 - 6	-H. Yamin (2005) -Bujang (2005) -Sebahagian di Buat sendiri
		b. Semangat dalam bekerja	7 - 9	
		c. Kesukaan terhadap pekerjaan	10 - 13	
		d. Keinginan untuk berhasil	14 - 19	
		e. Dorongan dari luar	20 - 25	
3	Kinerja Guru (Y)	a. Merencanakan pengajaran	1 - 5	-LilisHermiati (2002) -.Bujang (2005) - H. Yamin (2005) -.Sebagian di Buat sendiri
		b. Melaksanakan pengajaran	6 - 10	
		c. Membina hubungan dengan siswa	11 - 16	
		d. Menilai pengajaran	17 - 22	
		e. Mengembangkan diri	23 - 27	

Dalam kumpulan data dari tiga variabel diatas, instrumen yang akan digunakan adalah kuisioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan diisi oleh responden. Angket yang digunakan disusun menurut model skala Likert. Adapun alternatif jawaban terdiri dari lima kategori yaitu : Selalu (SL), Sering (SR), kadang-kadang (KK), Jarang Sekali (JS), dan Tidak Pernah (TP). Bobot butir pertanyaan diberi skor nilai 5,4,3,2,1.

BAB IV

HASIL PENELITIAN LAPANGAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.

Pada bagian tedahulu telah dikemukakan bahwa yang menjadi objek penelitian adalah guru-guru SMA Negeri Kota Bukittinggi, dengan populasi semuanya 310 orang setelah digunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel 75 orang yang tersebar pada 5 (lima) SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi, yaitu SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, SMA Negeri 3, SMA negeri 4, dan SMA Negeri 5. Penyebaran sampel untuk masing-masing SMA tersebut dibagi sebanyak 15 orang guru tiap sekolah.

Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Bukittinggi memiliki struktur organisasi yang hampir sama, sarana dan prasarana yang sama-sama telah lengkap, keadaan guru dan jumlah guru yang hampir sama, tabel 3.1 kebanyakan guru berpendidikan S1, serta keadaan murid yang sama, hal ini dapat dilihat dalam penerimaan murid baru di seluruh SMA Negeri di Kota Bukittinggi dilakukan sistem satu pintu. Ini memperlihatkan bahwa di Kota Bukittinggi potensi unggulan bidang pendidikan dilakukan berdasarkan kebersamaan semua pihak, yaitu ; pihak pemerintah, sekolah, dan masyarakat

4.2. Karakteristik Responden.

Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pangkat atau golongan, dan berdasarkan jenjang pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden Pada SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	31 orang	41,33%
Wanita	44 orang	58,67%
Total	75 orang	100 %

Sumber : Penelitian lapangan 2008

Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa 31 orang (41,33%) responden berjenis kelamin pria, dan 44 orang (58,67%) responden berjenis kelamin wanita.

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden yang paling banyak menjadi sampel dalam penelitian ini berjenis kelamin wanita.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada SMA Negeri Kota Bukittinggi

No.	Umur	Frekuensi	%
1.	≥35 tahun	46 orang	61,33%
2.	<35 tahun	29 orang	38,67%
	Jumlah	75 orang	100 %

Sumber : Penelitian lapangan 2008

Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur terlihat bahwa 46 orang (61,33%) responden berumur ≥35 tahun, dan 29 orang (38,67%) responden berumur <35 orang. Jadi jumlah terbesar usia responden dalam penelitian ini adalah ≥35 tahun. Hal ini berarti guru –

guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi yang menjadi responden dalam penelitian ini mempunyai pengalaman mengajar yang telah lama dan tentunya berdampak positif terhadap keberhasilan dalam proses belajar mengajar.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Pada SMA Negeri Kota Bukittinggi

No.	Pangkat/Gol.	Frekuensi	%
1.	III/a	9 orang	12,00%
2.	III/b	10 orang	13,33%
3.	III/c	11 orang	14,67%
4.	III/d	17 orang	22,67%
5.	IV/a	28 orang	37,33%
	Jumlah	75 orang	100%

Sumber : Penelitian lapangan 2008

Dari tabel 4.3 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan pangkat/ Golongan terlihat banyak guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi berada pada pangkat/Golongan IV/a yaitu sebanyak 28 orang (37,33%). Sedangkan Pangkat /Golongan III/a sebanyak 9 orang (12,00%). Hal ini menyatakan bahwa guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki Pangkat/Golongan yang tinggi, dan tentunya berdampak positif terhadap kualitas lulusan anak didik.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada SMA Negeri Kota Bukittinggi

No.	Pendidikan	Frekuensi	%
1.	D3	1 orang	1,33%
2.	S1	65 orang	86,67%
3.	S2	9 orang	12,00%
	Jumlah	75 orang	100%

Sumber : Penelitian lapangan 2008

Dari tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa 1 orang (1,33) responden berpendidikan D3, 65 orang (86,67%) responden berpendidikan S1, dan 9 orang (12,00%) responden berpendidikan S2. Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa responden yang paling banyak menjadi sampel dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan S1.

4.3 Deskripsi Variabel penelitian

Pada sub bab ini diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel terikat maupun variabel bebasnya, yang akan disajikan dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y). Sedangkan variabel bebasnya terdiri dari Supervisi Pengajaran (X1), dan Motivasi Kerja (X2).

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y).

Variabel kinerja guru dalam penelitian ini ada 5 indikator yaitu ; (1) merencanakan pengajaran, (2) melaksanakan pengajaran, (3) membina hubungan dengan siswa, (4) menilai pengajaran, dan (5) mengembangkan diri. Masing-masing indikator dibahas secara berturut-turut. Nilai skor dari jawaban responden

dibagi atas lima kelompok (Skala Likert) yaitu : apabila jawaban responden adalah tidak pernah, maka nilai skornya 1 (sangat kurang), bila jawaban responden jarang maka nilai skornya 2 (kurang), bila jawaban responden kadang-kadang maka nilai skornya 3 (cukup), bila jawaban responden sering maka nilai skornya 4 (baik), dan bila jawaban responden selalu maka nilai skornya 5 (sangat baik) Kemudian kriteria Tingkat Pencapaian Responden (TCR) menurut Arikunto (2002 :244) yaitu: TCR 0 - 55,99% kriterianya kurang baik, TCR 56 - 75,99% kriterianya cukup baik, dan TCR 76 - 100% kriterianya baik.

Hasil analisis deskriptif data Kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi disajikan dalam tabel 4.5 dibawah ini.

Tabel 4.5 Rata-rata dan TCR Variabel Kinerja Guru Menurut Indikator/Item

No.	Indikator	Item	Rata-rata (mean)	TCR (%)	Ket.
1.	Merencanakan Pengajaran	1. Membuat program pengajaran setiap awal semester	4,75	94,93	Baik
		2. Merumuskan tujuan pembelajaran khusus	4,64	92,80	Baik
		3. Menentukan metode pengajaran sebelum mengajar.	4,61	92,27	Baik
		4. Merencanakan penggunaan metode pengajaran secara bervariasi yang sesuai dengan kebutuhan	4,53	90,67	Baik
		5. Menggunakan bahan latihan pengajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran	4,36	87,20	Baik
		Rerata Indikator 1	4,56	91,20	Baik
2.	Melaksanakan Pengajaran	6. Memberikan contoh yang konkrit agar dimengerti siswa.	4,45	89,07	Baik
		7. Menggunakan waktu sesuai dengan rencana pembelajaran.	4,23	84,53	Baik
		8. Menggunakan bahan pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa	4,44	88,80	Baik
		9. Menggunakan metode mengajar yang bervariasi sesuai rencana.	4,29	85,87	Baik
		10. Melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran.	4,47	89,33	Baik
		Rerata Indikator	4,37	87,47	Baik

3.	Membina Hubungan Dengan Siswa.	11. Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa.	4,61	92,27	Baik
		12. Membantu siswa mengembangkan sikap positif pada dirinya	4,51	90,13	Baik
		13. Membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.	4,40	88,00	Baik
		14. Bersikap terbuka, luwes dalam melayani siswa.	4,44	88,80	Baik
		15. Giat merangsang minat siswa untuk belajar.	4,29	85,87	Baik
		16. Memberikan kesan pada siswa Terhadap penguasaan bahan ajar	4,05	81,07	Baik
		Rerata Indikator 3	4,39	87,73	Baik
4.	Menilai Pengajaran	17. Setelah memberikan tugas dibahas bersama siswa.	4,07	81,33	Baik
		18. Melakukan evaluasi terhadap pembelajaran yang telah berlangsung secara berkala	4,32	86,40	Baik
		19. Menyusun butir soal sesuai dengan tingkat kesulitan yang berbeda	4,31	86,13	Baik
		20. Membuat soal mengacu pada standar yang telah ditetapkan.	4,49	89,87	Baik
		21. Membahas hasil tes dengan siswa sebagai umpan balik kegiatan pembelajaran.	4,05	81,07	Baik
		22. Melakukan Remedial terhadap siswa yang nilainya dibawah SKBM	4,36	87,20	Baik
		Rerata Indikator 4	4,28	85,60	Baik
5.	Mengembangkan Diri	23. memanfaatkan informasi hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya.	4,32	86,40	Baik
		24. Selalu berupaya memperbaiki profesionalisme keterampilan mengajar.	4,25	85,07	Baik
		25. Berusaha membaca buku sedikitnya 30 menit tiap hari.	3,95	78,93	Baik
		26. Menambah pengetahuan sesuai kemajuan teknologi.	4,16	83,20	Baik
		27. Mengikuti kegiatan penataran, seminar, dan lokakarya.	3,72	74,40	Cukup
		Rerata Indikator 5	4,08	81,60	Baik
		RERATA VARIABEL KINERJA	4,36	87,20	Baik

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel 4.5 diperoleh informasi bahwa rata-rata skor variabel kinerja guru pada SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 4,36% dengan tingkat pencapaian jawaban responden (TCR) sebesar 87,20%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru pada SMA Negeri Kota Bukittinggi termasuk kategori *baik*. Berarti guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, membina hubungan dengan siswa, menilai pengajaran, dan mengembangkan diri dinilai *baik*.

Jika diuraikan per indikator, maka dapat diungkapkan sebagai berikut.

Indikator pertama adalah *merencanakan pengajaran*, dilihat dari rata-rata per item yang diteliti menunjukkan angka yang terbesar yaitu: pada pembuatan program pembelajaran setiap awal semester (4,75) dengan TCR (94,93%) Hal ini berarti bahwa guru telah membuat rencana pengajaran sebelum mengajar. Sedangkan angka rata-rata terendah pada item menggunakan latihan pengajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran (4,36) dan TCR (87,20%) . Kalau dilihat keseluruhan item yang diteliti berada pada kategori *baik*, dengan rata-rata secara keseluruhan pada indikator merencanakan pengajaran (4,56) dan TCR (91,20%) Artinya guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi kebanyakan membuat program pengajaran setiap awal semester, merumuskan tujuan pembelajaran khusus, merencanakan dan menentukan metode yang bervariasi, dan menggunakan bahan latihan pengajaran yang sesuai dengan tujuan pengajaran dengan *baik*

Demikian juga dari saran responden yang diajukan dalam kuesioner terbuka yaitu menyarankan seharusnya seorang guru sebelum mengajar mempersiapkan program pengajaran, tanpa persiapan yang matang sebelum

mengajar tidak akan memberikan hasil yang maksimal terhadap proses belajar mengajar

Berdasarkan Indepth interview dilapangan guru kebanyakan telah merencanakan dan membuat atau menyusun persiapan-persiapan untuk mengajar dengan lengkap sesuai ketentuan yang ada. Dengan demikian tagihan kepala sekolah kepada guru terutama persiapan mengajar telah dapat dipenuhi oleh guru . Ada juga guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran sesuai dengan tuntutan kepala sekolah, tapi itu dapat diatasi dengan adanya perkumpulan guru sejenis seluruh Kota Bukittinggi yang disebut dengan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Indikator Kedua adalah *Melaksanakan Pengajaran*, dilihat dari tabel diatas rata-rata item yang tertinggi yaitu pada melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran dengan rerata (4,47) dan TCR (89,33%). Sedangkan rata-rata item yang terendah pada item menggunakan waktu sesuai dengan rencana pembelajaran (4,23) dan TCR (84,53%). Kalau dilihat dari keseluruhan item yang diteliti berada pada kategori *baik*, dengan rata-rata keseluruhan untuk variabel melaksanakan pengajaran (4,37) dan TCR (87,47%). Hal ini berarti guru-guru telah memberikan contoh yang konkrit pemecahan masalah agar dimengerti siswa, menggunakan bahan pengajaran sesuai rencana pengajaran, menggunakan metode bervariasi, dan melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran secara *baik*. Jadi disamping tujuan dan bahan yang dipersiapkan oleh guru sebelum mengajar, maka guru SMA Negeri Kota Bukittinggi telah melaksanakan pengajaran dengan *baik*.

Demikian juga dari saran responden yang diajukan dalam kuesioner terbuka menyarankan agar guru melaksanakan pengajaran sesuai dengan rencana, cara mengajar harus dimengerti oleh siswa, dan hendaknya pengaturan jam mengajar sesuai dengan rencana program pengajaran.

Berdasarkan indeph interview dengan beberapa orang guru kebanyakan guru telah melaksanakan pengajaran sesuai dengan item yang diteliti secara baik, hanya sebahagian guru mengakui dalam penggunaan waktu yang telah ditentukan kadang-kadang tidak sesuai dengan yang direncanakan sebelum melaksanakan kegiatan PBM, hal ini karena keterbatasan waktu dengan bahan ajar yang banyak,

Indikator Ketiga adalah *Membina Hubungan Dengan Siswa*, dari tabel diatas rata-rata item yang tertinggi yaitu pada item guru menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa, dengan rerata (4,61) dan TCR (92,27%). Sedangkan rata-rata item yang terendah yaitu pada guru memberikan kesan pada siswa bahwa guru menguasai apa yang diajarkan, dengan rerata (4,05) dan TCR (81,07%). Secara keseluruhan untuk indikator membina hubungan dengan siswa termasuk kategori *baik*. Dengan rerata (4,39) dan TCR (87,73%). Hal ini berarti guru SMA Negeri Kota Bukittinggi telah menunjukkan sikap terbuka pada siswa, membantu siswa mengembangkan sikap positif, membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri, merangsang minat siswa, serta memberikan kesan bahwa guru sangat menguasai bahan pengajaran secara *baik*. Guru di sekolah ini telah dapat menciptakan suasana kelas yang kondusif, dimana siswa saling berinteraksi dengan guru, dan sesama siswa.

Dari saran responden yang diajukan berupa kuesioner terbuka disarankan agar guru bersikap kreatif dan memotivasi siswa dengan baik, sehingga tercipta kerja sama yang solid dengan siswa. Demikian juga dari indeph interview dengan beberapa orang guru kebanyakan guru dapat membina hubungan baik dengan siswa dan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dengan siswa.

Indikator Keempat adalah **Menilai Pengajaran**, dari tabel diatas rata-rata item tertinggi yaitu pada item guru dalam membuat soal ujian mengacu kepada standar yang telah ditetapkan dengan rerata (4,49) dan TCR (89,87%). Sedangkan rata-rata item yang terendah pada guru membahas hasil tes dengan siswa sebagai umpan balik kegiatan pembelajaran dengan rerata (4,05) dan TCR (81,07%). Kalau dilihat rata-rata keseluruhan indikator menilai pengajaran berada pada kategori *baik*, dengan rerata (4,28) dan TCR (85,60%). Hal ini berarti guru SMA Negeri Kota Bukittinggi telah memberikan tugas dan membahasnya dengan siswa, melakukan evaluasi secara berkala, menyusun soal sesuai tingkat kesulitan yang berbeda, membahas hasil tes dengan siswa sebagai umpan balik, dan melakukan remedial dan pengayaan kepada siswa dengan *baik*. Jadi guru-guru setelah mengajar selalu melakukan penilaian terhadap kemampuan siswa, kemudian memberikan pengayaan dan remedial dengan baik.

Demikian juga saran responden dari kuesioner terbuka menyarankan agar guru dalam setiap pemberian tugas, ulangan harian, dan ulangan semester harus diperiksa dan dinilai, agar siswa dapat mengetahui kemampuannya, setelah itu kalau nilai dibawah SKBM dilakukan remedial.

Berdasarkan indeph interview dengan beberapa orang guru penilaian telah dilakukan secara baik, pembuatan butir soal dan pelaksanaan ujian semester dilakukan secara bersama dan serentak di seluruh SMA Kota Bukittinggi, dan remedial serta pengayaan kepada siswa dilakukan guru pada sore harinya. Ini menandakan guru SMA Negeri Kota Bukittinggi mempunyai kinerja yang relatif baik sesuai dengan hasil dari jawaban responden terhadap angket yang telah diteliti.

Indikator kelima adalah *Mengembangkan Diri*, dari tabel diatas rata-rata item yang tertinggi yaitu pada item guru selalu memanfaatkan informasi hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya dengan rerata (4,32) dan TCR (86,40%). Sedangkan rata-rata item terendah pada item guru mengikuti kegiatan penataran, seminar, lokakarya yang dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar berada pada kategori cukup baik, dengan rerata (3,72) dan TCR (74,40%). Rata-rata keseluruhan untuk indikator mengembangkan diri (4,08) dan TCR (81,60%) berada pada kategori *baik*. Hal ini berarti guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi telah memanfaatkan informasi hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya, selalu berupaya memperbaiki profesionalisme keterampilan mengajar, membaca buku paling tidak 30 menit setiap hari, menambah pengetahuan sesuai dengan kemajuan teknologi, serta mengikuti penataran, seminar, lokakarya baik di daerah, ditingkat propinsi dan bahkan ditingkat nasional.

Berdasarkan indeph interview dengan beberapa orang guru pengembangan diri yang kadang-kadang diperoleh guru yaitu mengikuti kegiatan penataran, seminar, lokakarya, karena tidak semua guru mengikuti kegiatan tersebut, hanya

pelajaran yang di UAN kan saja yang kebanyakan guru mengikutinya. Sedangkan saran responden dalam kuesioner terbuka menyarankan agar guru harus kreatif dan inovatif, yaitu dengan banyak membaca, bekerja penuh tanggung jawab, mengikuti penataran, lokakarya dan sebagainya.

Secara keseluruhan dari variabel kinerja guru di SMA negeri Kota bukittinggi, dari 75 orang yang menjadi respondennya berada pada kategori *baik*, guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi mempunyai kinerja yang baik dalam mengajar, artinya kinerja guru dapat diandalkan oleh kepala sekolah, sebagai pencerminan kinerja kepala sekolah. Sebab keberhasilan yang dicapai siswa dapat menentukan juga terhadap kinerja guru. Siswa yang berhasil dalam belajar menunjukkan bahwa kinerja guru sudah baik, sedangkan bila hasil belajar siswa kurang dapat menunjukkan kinerja guru yang kurang pula.

Analisa dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemauan dan kemampuan guru yang disertai dengan pemahaman untuk melaksanakan proses kegiatan membuat rencana pengajaran, melaksanakan pengajaran, membina hubungan dengan siswa, menilai pengajaran, dan mengembangkan kemampuan diri, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Hal ini sesuai pula dengan teori - teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sudjana (1982) menyebutkan kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, dan keterampilan melaksanakan administrasi kelas.

Demikian juga dalam tugas keprofesionalan guru, menurut UU RI No: 14 tahun 2005 tentang guru dan Dosen (2006) dalam pasal 20 guru berkewajiban : (1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, ayu latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (4) menjunjung tinggi peraturan per UU, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan (5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Kemudian Sudirman (2003 : 163) menyatakan guru harus memiliki 10 kompetensi dasar yaitu : (!) menguasai bahan yang akan diajarkan, (2) mampu mengelola bahan yang akan diajarkan, (3) mampu mengelola kelas dengan baik (4) mampu menggunakan media sebagai sarana mengajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mampu mengelola interaksi belajar mengajar, (7) mampu menilai PBM, (8) mampu menyelenggarakan program bimbingan konseling di sekolah, (9) mampu menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) mampu melakukan penelitian sederhana.

2. Distribusi Frekuensi Supervisi Pengajaran (X1)

Variabel Supervisi Pengajaran terdiri dari 4 indikator yaitu : (1) pembinaan dan bimbingan, (2) pengawasan, (3) pengarahan, (4) umpan baik. Masing-masing indikator akan dibahas secara berturut-turut. Nilai skor dari

jawaban responden dibagi atas 5 kelompok (Skala Likert) yaitu : apabila jawaban responden tidak pernah diberi nilai skor 1 (sangat kurang), apabila jawaban responden jarang diberi nilai skor 2 (kurang), apabila jawaban responden kadang-kadang diberi nilai skor 3 (cukup), bila jawaban responden sering diberi nilai skor 4 (baik), dan bila jawaban responden selalu diberi nilai skor 5 (sangat baik). Kemudian kriteria Tingkat Pencapaian Responden (TCR) menurut Arikunto (2002 :244) yaitu : 0 – 55,99 kriterianya kurang baik, 56 – 75,99% kriterianya cukup baik, dan 76 -100% kriterianya baik.

Hasil analisis deskriptif data supervisi pengajaran di SMA Negeri Kota Bukittinggi disajikan dalam tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6 Rata-rata dan TCR Variabel Supervisi Pengajaran Menurut Indikator/Item

No.	Indikator	Item	Rata-rata (Mean)	TCR %	Ket.
1.	Pembinaan dan Bimbingan	1. Supervisor membantu guru memahami kurikulum secara keseluruhan.	3,32	66,40	Cukup
		2. Supervisor membantu guru dalam pengelolaan PBM	3,37	67,47	Cukup
		3. Supervisor membantu guru menggunakan media belajar.	2,99	59,73	Cukup
		4. Supervisor membantu guru memilih metode mengajar yang baik.	3,09	61,87	Cukup
		5. Supervisor membantu guru menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa.	2,93	58,67	Cukup
		6. Supervisor mendorong guru mengembangkan metode baru dalam mengajar.	3,24	64,80	Cukup
		7. Supervisor memantau secara berkelanjutan menilai kemajuan guru.	2,95	58,93	Cukup
		8. Supervisor memberikan pembinaan kepada guru yang membutuhkan perbaikan dalam mengajar.	3,05	61,07	Cukup
		Rerata Indikator 1	3,13	62,67	Cukup
2.	Pengawasan	9. Supervisor melakukan kunjungan kelas pada saat PBM.	2,81	56,27	Cukup
		10. Supervisor melakukan observasi kelas pada saat PBM untuk melihat cara mengajar	2,79	55,73	Kurang baik
		11. Supervisor melakukan kunjungan kelas secara mendadak.	2,55	50,93	Kurang baik

		12. Guru-guru yang tidak hadir dalam tugas menjadi perhatian bagi supervisor	2,83	56,53	Cukup
		13. Supervisor memberi teguran terhadap guru yang lalai dalam tugas.	2,80	56,00	Cukup
		14. Supervisor mengawasi perkembangan belajar siswa.	2,73	54,67	Kurang baik
		15. Supervisor mengamati masalah yang Terjadi di sekolah.	2,83	56,53	Cukup
		16. Supervisor mengawasi lingkungan belajar agar kondusif.	2,87	57,33	Cukup
		Rerata Indikator 2	2,77	55,47	Kurang baik
3.	Pengarahan	17. Supervisor memberikan arahan kepada masalah bimbingan dan penyuluhan kepadasiswa yang mengalami kesulitan belajar	3,07	61,33	Cukup
		18. Supervisor menganjurkan agar guru mengikuti seminar, lokakarya, simposium, sesuai bidang studinya.	3,15	62,93	Cukup
		19. Supervisor menganjurkan guru membaca untuk menambah wawasan.	2,92	58,40	Cukup
		20. Supervisor memberikan masukan terhadap cara mengajar guru.	3,11	62,13	Cukup
		21. Supervisor mengarahkan guru mengatasi dan menghadapi siswa bermasalah.	3,12	62,40	Cukup
		22. Supervisor memberikan dorongan agar lebih giat bekerja.	3,43	68,53	Cukup
		Rerata Indikator 3	3,12	62,40	Cukup
4.	Umpan Balik	23. Supervisi memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan PBM.	3,29	65,87	Cukup
		24. Data yang diperoleh Kepala Sekolah di analisis untuk mengetahui kemampuan guru dalam PBM.	3,04	60,80	Cukup
		25. Supervisor menerima masukan dari guru terhadap supervisi yang dilaksanakannya.	3,01	60,27	Cukup
		26. Masukan guru menjadi pertimbangan meningkatkan pelaksanaan supervisi berikutnya.	3,05	61,07	Cukup
		Rerata Indikator 4	3,09	61,87	Cukup
		RATA-RATA VARIABEL SUPERVISI PENGAJARAN	3,03	60,53	Cukup

Sumber : Olahan data primer 2008

Tabel 4.6.menjelaskan bahwa skor rata-rata variabel supervisi pengajaran adalah (3,03) dengan tingkat pencapaian responden (60,53%). Ini berarti pelaksanaan supervisi pengajaran yang dilaksanakan supervisor dalam membina, mengawasi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab termasuk kategori *cukup*.

Jika diuraikan per indikator, maka dapat diungkapkan sebagai berikut :

Indikator Pertama adalah *Pembinaan dan Bimbingan*, dari tabel diatas dapat dilihat item yang mempunyai rata-rata tertinggi dari jawaban responden adalah supervisor membantu guru dalam hal berkaitan dengan pengelolaan PBM dengan rerata (3,37) dan TCR (67,47%), sedangkan item yang terendah adalah supervisor kadang-kadang membantu guru menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa dengan rerata (2,93) dan TCR (58,67%). Rata-rata secara keseluruhan dari indikator peminan dan bimbingan yaitu: guru mengatakan bahwa kepala sekolah kadang kadang melakukan pembinaan dan bimbingan dengan baik (rerata = 3,03). Tingkat pencapaian jawaban responden atas indikator ini adalah sebesar (60,53%) termasuk kategori *cukup*. Hal ini berarti supervisor membantu guru memahami kurikulum, membantu guru dalam pengelolaan kurikulum, membantu guru menggunakan media belajar, membantu guru menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa , mendorong guru mengembangkan metode baru dalam mengajar, memantau secara berkelanjutan supervisi pengajaran, dan memberikan pembinaan kepada guru yang membutuhkan perbaikan dalam bidang pengajaran cukup dilakukannya. Jadi di SMA Negeri Kota Bukittinggi pembinaan dan bimbingan yang dilaksnakan supervisor **cukup** terlaksana.

Menurut indeph interview supervisor kadang-kadang melakukan bimbingan dengan guru, apalagi jarang memantau secara berkelanjutan penilaian terhadap kemajuan guru . Ada sebagian guru mengatakan mereka tidak siap untuk di supervisi, yang penulis dengar adalah bahwa guru merasa takut atau malu dilihat kepala sekolah ketika mengajar dan diketahui pula kekurangan-kekurangannya . Sedangkan dari kuesioner terbuka dengan responden menyarankan agar supervisi dilakukan secara rutin, dan benar-benar ditingkatkan, dan pembinaan dan bimbingan kepada guru dilakukan terus menerus.

Indikator Kedua adalah **Pengawasan**, berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan tertinggi terletak pada item supervisor kadang-kadang mengawasi lingkungan belajar agar kondusif dengan rerata (2,87) dan TCR (57,33%). Sedangkan rata-rata terendah dari jawaban responden adalah : dalam rangka meningkatkan kualitas mengajar guru, supervisor jarang mengadakan kunjungan kelas secara mendadak dengan rerata (2,55) dan TCR (50,93%) dimana nilai skornya kurang baik, Secara keseluruhan dari indikator ini rata-rata guru mengatakan bahwa kepala sekolah kadang –kadang melakukan pengawasan terhadap guru (rerata = 2,77). Tingkat pencapaian jawaban responden atas indikator ini sebesar (55,47%) termasuk kategori *kurang baik*. Hal ini semua item yang berhubungan dengan pengawasan kurang baik dilakukan oleh supervisor, seperti kunjungan kelas pada saat PBM atau mendadak , obsevasi kelas, perhatian supervisor terhadap guru dan perkembangan belajar siswa. Jadi di SMA Negeri Kota Bukittinggi supervisor dalam mengawasi kerja guru untuk meningkatkan pelaksanaan supervisi belum dilakukan secara maksimal.

Dari indeph interview dengan beberapa orang guru mengatakan kepala sekolah jarang melakukan pengawasan secara langsung baik itu kunjungan kelas, observasi kelas, apalagi secara mendadak itu jarang sekali dilakukan kepala sekolah. Dari kuesioner terbuka responden menyarankan : hendaknya supervisi benar-benar dilakukan oleh kepala sekolah tidak asal-asal saja, dan supervisor dapat meningkatkan pengawasan.

Indikator Ketiga adalah *Pengarahan*, dari hasil perhitungan rata-rata yang di jawab responden porsi tertinggi terletak pada item supervisor memberi dorongan agar guru lebih giat mengajar (rerata = 3,43) dan TCR (68,53%). Sedangkan rata-rata terendah (2,92) dan TCR (58,40%) yaitu item supervisor kadang-kadang menganjurkan guru untuk membaca sebagai penambah wawasan. Secara rata-rata dari keseluruhan guru mengatakan bahwa dalam pelaksanaan supervisi pengajaran supervisor kadang-kadang melakukan pengarahan (rerata =3,12). Sedangkan tingkat pencapaian jawaban responden atas indikator ini 62,40% termasuk pada kategori *cukup*. Artinya supervisor telah memberikan pengarahan yang cukup baik untuk menggerakkan kerja guru.

Dari indeph interview yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru kadang-kadang supervisor memberi pengarahan bagaimana memberikan masukan terhadap cara mengajar dan mendorong guru lebih giat mengajar, disamping itu supervisor menganjurkan pada guru untuk meningkatkan kemampuannya, tapi itu dalam rapat bersama majelis guru tidak dalam hal pengarahan supervisor. Dari saran responden dalam kuesioner terbuka diharapkan supervisor memberikan keteladanan dalam kerja, dan dapat menghargai usaha guru dala peningkatan proses belajar mengajar.

Indikator Keempat adalah *Umpan balik*, dari hasil perhitungan terlihat bahwa item tertinggi yaitu rata-rata (3,29) dan TCR (65,87%) pada item supervisi memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan PBM. Sedangkan rata-rata item terendah (3,01) dan TCR (60,27%) berada pada item supervisor kadang-kadang menerima masukan dari guru terhadap supervisi yang dilakukannya. Secara rata-rata keseluruhan dari indikator ini, guru mengatakan bahwa dalam pelaksanaan supervisi pengajaran supervisor kadang-kadang memberikan umpan balik (rerata = 3,09). Sedangkan tingkat pencapaian responden atas indikator ini sebesar (61,87%), termasuk kategori cukup. Hal ini berarti supervisor dalam melakukan supervisi terhadap guru cukup memberikan umpan balik dan cukup baik pula dilakukannya peningkatan terhadap pelaksanaan supervisi berikutnya.

Dari indeph interview dengan beberapa orang guru, umpan balik yang dilakukan supervisor jarang dilakukan untuk sebagai masukan bagi guru terhadap hasil yang dicapai dan berguna untuk perbaikan dan peningkatan pelaksanaan supervisi selanjutnya. Jadi supervisi pengajaran yang sebenarnya sesuai dengan teknik supepervisi jarang dilakukan kepala sekolah, bahkan ada sebagian guru mengatakan bahwa supervisi pengajaran di sekolahnya boleh dikatakan tidak terlaksana. Sedangkan dari kuesioner terbuka menyarankan agar supervisor benar-benar melakukan supervisi pengajaran terus menerus menurut semestinya.

Berdasarkan hasil penelitian ini guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi terhadap pelaksanaan supervisi pengajaran *cukup* dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor. Supervisi pengajaran dapat membantu guru dalam meningkatkan kemampuan mengelola pembelajaran, pendapat ini sesuai dengan teori Purwanto (1991 :76) supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang

direncanakan untuk membantu guru dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Diperkuat pula oleh Subari (1994 :4) supervisi adalah bantuan yang diberikan supervisor kepada guru agar ia mengalami pertumbuhan secara maksimal dan integral, baik profesi maupun pribadi.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru (X₂)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu: (1) kesungguhan dalam bekerja, (2) semangat dalam bekerja, (3) kesukaan terhadap pekerjaan, (4) keinginan untuk berhasil, dan (5) dorongan dari luar. Masing-masing indikator akan dibahas secara berturut-turut. Nilai skor dari jawaban responden dibagi atas 5 kelompok Skala Likert. . Pembagian lima kelompok ini disesuaikan dengan alternatif jawaban pertanyaan yang diajukan kepada responden. Apabila jawaban responden tidak pernah diberi nilai skor 1 (sangat kurang), bila jawaban jarang diberi nilai skor 2 (kurang), bila jawaban responden kadang-kadang diberi nilai skor 3 (cukup), bila jawaban responden sering diberi nilai skor 4 (baik), dan bila jawaban responden selalu diberi nilai skor 5 (sangat baik). Kemudian menurut Arikunto (2002 :244) kriteria Tingkat Pencapaian Responden (TCR) yaitu : TCR 0 -55,99% kriterianya cukup baik, TCR 56 – 75,99% kriterianya cukup baik, dan TCR 76 – 100% kriterianya baik.

Hasil analisis deskriptif data motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi dapat disajikan dalam tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7 Rata-rata dan TCR Variabel Motivasi Kerja Menurut Indikator/Item

No.	Indikator	Item	Rata-rata (mean)	TCR %	Ket.
1.	Kesungguhan dalam bekerja	1. Melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya	4,63	92,53	Baik
		2. Mengajar dengan penuh perhatian	4,65	93,07	Baik
		3. Kesalahan dalam bekerja diperbaiki kembali sampai hasilnya memuaskan.	4,36	87,20	Baik
		4. Menyelesaikan tugas di sekolah dengan baik sekalipun tugas itu sulit	4,32	86,40	Baik
		5. Menggunakan waktu sebaik-baiknya agar hasil pekerjaan tepat waktu.	4,52	90,40	Baik
		6. Tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum selesai pekerjaannya.	4,57	91,47	Baik
		Rata-rata Indikator 1	4,49	89,87	Baik
2.	Semangat Dalam Bekerja	7. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapai, semakin bersemangat bekerja	3,77	75,47	Cukup
		8. Kurang bersemangat mengajar setelah jam istirahat	2,63	52,53	Kurang baik
		9. Bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa	3,37	67,47	Cukup
		Rata-rata Indikator 2	3,25	65,07	Cukup
3.	Kesukaan terhadap Pekerjaan	10. Menyukai profesi sebagai guru karena berbakat untuk mengajar.	4,48	89,60	Baik
		11. Menyelesaikan tugas dengan cepat dan bertanggung jawab.	4,19	83,73	Baik
		12. Suka mengajar karena dapat mendidik siswa menjadi orang yang berguna bagi masyarakat.	4,63	92,53	Baik
		13. Menyukai profesi guru karena dapat meningkatkan kemampuan siswa	4,60	92,00	Baik
		Rata-rata Indikator 3	4,48	89,60	Baik

4.	Keinginan untuk berhasil	14. Sangat antusias mendidik siswa agar berhasil	4,57	91,47	Baik
		15. Mengerjakan tugas secara maksimal.	4,33	86,67	Baik
		16. Mencari informasi guna menambah wawasan dalam bekerja.	4,43	88,53	Baik
		17. Berusaha menambah pengetahuan untuk memperbaiki kinerja.	4,33	86,67	Baik
		18. Menggunakan kemampuan secara optimal dalam melaksanakan tugas.	4,53	90,67	Baik
		19. Merasa rendahnya hasil belajar karena kegagalan saya melaksanakan tugas.	3,79	75,73	Cukup
		Rata-rata Indikator 4	4,33	86,67	Baik
5.	Dorongan dari luar	20. Mengerjakan tugas dengan baik karena suasana di tempat kerja sangat menyenangkan.	3,93	78,67	Baik
		21. Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, bila kebutuhan gaji yang diperoleh mencukupi.	3,00	60,00	Cukup
		22. Kepala sekolah memotivasi untuk bekerja lebih giat.	3,49	69,87	Cukup
		23. Komite sekolah mendorong untuk bekerja lebih giat.	3,08	61,60	Cukup
		24. Bekerja dengan baik bila sarana di sekolah tersedia lengkap	3,25	65,07	Cukup
		25. Penilaian siswa dan guru-guru lain membuatnya bekerja dengan giat.	3,48	69,60	Cukup
		Rata-rata Indikator 5	3,37	67,47	Cukup
		RATA-RATA VARIABEL MOTIVASI KERJA	3,99	79,73	BAIK

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel 4.7 menjelaskan variabel motivasi kerja guru memiliki skor rata-rata adalah 3,99 dengan tingkat pencapaian jawaban responden 79,73%. Ini berarti guru-guru di SMA Negeri Kota Bikittinggi mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Berarti indikator kesungguhan dalam bekerja, semangat dalam bekerja, kesukaan terhadap pekerjaan, keinginan untuk berhasil dan dorongan dari luar secara keseluruhan bermotivasi tinggi, dan termasuk dalam kategori *baik*.

Jika diuraikan per indikator, dapat diungkapkan sebagai berikut:

Indikator Pertama adalah **Kesungguhan Dalam Bekerja**, dari tabel diatas rata-rata item tertinggi (4,65) dan TCR (93,07%) yaitu pada item guru mengajar dengan penuh perhatian untuk memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan rata-rata terendah (4,32) dan TCR (86,40%) yaitu pada item guru berusaha menyelesaikan tugas di sekolah dengan baik sekalipun tugas tersebut sulit. Secara keseluruhan rata-rata dari indikator kesungguhan dalam bekerja termasuk kategori baik dengan rata-rata (4,49) dan TCR (89,87). Hal ini berarti kesungguhan guru dalam bekerja, melaksanakan tugas mengajar dengan penuh perhatian untuk memperoleh hasil yang memuaskan berada dalam kondisi *baik*.

Dari indeph interview yang penulis lakukan dengan beberapa orang guru ditemui di SMA Negeri Kota Bukittinggi kebanyakan guru melaksanakan pengajaran sebaik-baiknya, guru-guru kebanyakan mempunyai perhatian penuh terhadap pekerjaannya, untuk memperoleh hasil yang maksimal Tetapi ada juga sebagian guru yang tidak menyelesaikan tugas disekolah yaitu dengan membawa pulang tugas tersebut. Ada juga guru yang hanya datang kesekolah ketika jam mengajar saja, karena mereka mempunyai pekerjaan sampingan diluar jam mengajar. Dari kuesioner terbuka responden menyarankan guru hendaknya menyelesaikan tugas sekolah jangan dibawa pulang, dan usahakan setelah mengajar tidak langsung pulang untuk menyelesaikan tugas sekolah.

Indikator Kedua adalah **Semangat Dalam Bekerja**, dari tabel diatas rata-rata tertinggi jawaban responden (3,77) dan TCR (75,47%) pada item semakin sulit pekerjaan yang dihadapi, semakin bersemangat saya dalam bekerja. Sedangkan rata-rata terendah jawaban responden (2,63) dan TCR (52,53%) yaitu

pada item guru kurang bersemangat mengajar setelah jam istirahat dengan skor nilai kurang baik. Secara rata-rata keseluruhan pada indikator ini guru *cukup* bersemangat bekerja (rerata =3,25). Dengan tingkat pencapaian jawaban responden (65,07%). Hal ini berarti guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi mempunyai semangat bekerja yang cukup baik.

Dari indeph interview ditemui bahwa; memang beberapa orang guru kurang bersemangat dalam bekerja, kesejahteraan guru perlu diperhatikan dan lebih ditingkatkan agar guru lebih bersemangat mengajar. Tapi kebanyakan guru-guru bersemangat bekerja dengan anggapan mengajar itu adalah ibadah dan kita harus ikhlas melakukannya. demikian juga dari kuesioner terbuka responden menyarankan agar guru lebih bersemangat bekerja, dan bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa.

Indikator Ketiga adalah *Kesukaan Terhadap Pekerjaan*, dari tabel diatas rata-rata tertinggi dari jawaban responden (4,63) dan TCR (92,53) yaitu pada item guru suka mengajar karena dapat mendidik siswa menjadi orang yang berguna bagi masyarakat. Sedangkan rata-rata terendah (4,19) dan TCR (83,73%) yaitu pada item guru menyelesaikan tugas dengan cepat karena mempunyai rasa tanggung jawab. Secara rata-rata keseluruhan dari indikator ini guru selalu menyukai pekerjaannya sebagai guru dengan baik (rerata = 4,48). Tingkat pencapaian jawaban responden atas indikator ini sebesar (89,60%), tingkat capaian ini termasuk kategori baik. Artinya guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi menyukai pekerjaannya sebagai tenaga pendidik dengan *baik*.

Dari indeph interview ditemui guru-guru menyukai pekerjaannya sebagai guru, menyukai profesi guru karena dapat meningkatkan kemampuan siswa,

menjadi guru merupakan suatu kebahagiaan yang tak ternilai apalagi kalau melihat anak didiknya berhasil. Demikian juga dari kuesioner terbuka menyarankan dengan adanya motivasi maka guru akan lebih giat dan lebih bersemangat mengajar, dan tentunya hasil PBM tercapai dengan baik.

Indikator Keempat adalah *Keinginan Untuk Berhasil*, dari tabel diatas rata-rata tertinggi dari jawaban responden (4,57) dan TCR (91,47%) yaitu pada item guru sangat antusias mendidik siswa agar siswa menjadi berhasil termasuk kategori baik. Sedangkan rata-rata terendah dari jawaban responden (3,79) dan TCR (75,73%) yaitu pada item guru merasa rendahnya hasil belajar siswa merupakan kegalan saya dalam melaksanakan tugas. Secara rata-rata keseluruhan dari indikator ini guru berkeinginan untuk berhasil dengan baik (rerata =4,33). Sedangkan tingkat pencapaian responden atas indikator ini sebesar 86,67% tingkat capaian ini termasuk kategori *baik*. Artinya guru-guru SMA Negeri Kota Bukittinggi mempunyai keinginan yang baik terhadap tugasnya supaya berhasil sabagai tenaga pendidik dan siswa yang dididiknya menjadi berhasil dalam belajar.

Berdasarkan indeph interview ditemui guru kebanyakan berkeinginan untuk berhasil, tentunya semua orang berkeinginan untuk berhasil , keberhasilan ini harus diikuti dengan seperti: mengerjakan tugas secara optimal, mencari informasi untuk menambah wawasan, menambah pengetahuan dan lain-lainnya. Dari kuesioner terbuka menyarankan guru harus menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang yang profesional dalam pengajarannya.

Indikator Kelima adalah *Dorongan Dari Luar*, dari tabel diatas rata-rata tertinggi dari jawaban responden (3,93) dan TCR (78,67%) yaitu pada item guru

mengerjakan tugas tepat dengan baik karena suasana di tempat kerja sangat menyenangkan, item ini satu-satunya yang bernilai baik. Sedangkan rata-rata terendah dari jawaban responden (3,00) dan TCR (60,00%) termasuk kategori cukup, yaitu pada item guru akan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, bila kebutuhan atau gaji yang diperoleh mencukupi. Secara rata-rata keseluruhan dari indikator ini guru kadang-kadang memperoleh dorongan dari luar (rerata = 3,37). Sedangkan tingkat pencapaian responden atas indikator ini sebesar 67,47% pada kategori *cukup*. Artinya pengaruh dari luar diri guru-guru seperti pengaruh pimpinan, lingkungan kerja, kolega, imbalan atau gaji yang diterimanya cukup mempengaruhi dalam meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Jadi guru-guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi mempunyai motivasi kerja yang baik. Jadi motivasi kerja yang dimiliki guru tinggi maka kinerja guru akan semakin lebih baik dan optimal

Dari indepen interview yang ditemui dengan beberapa orang guru mengatakan dorongan dari luar seperti imbalan atau gaji yang diterima, supervisi yang dilakukan kepala sekolah, komite, kurang mendukung untuk meningkatkan motivasi dari luar diri guru., maka ini perlu perhatian semua pihak yang berkepentingan. Seperti juga dari kuesioner terbuka menyarankan bahwa dorongan dari luar dapat memotivasi guru.

Dalam usaha meningkatkan kinerja guru sangat diperlukan motivasi kerja. Motivasi kerja yang paling utama adalah motivasi dari diri guru tersebut, dan juga ditambah dengan motivasi lingkungan, yaitu kepala sekolah, komite, imbalan atau gaji, teman sesama guru dan juga siswa, dengan adanya motivasi maka guru akan lebih giat dan semangat mengajar, otomatis hasilnya akan lebih baik. Sesuai

pendapat dari Anaroga (1992 :40) menyatakan seseorang akan termotivasi untuk memiliki kinerja tinggi apabila tercapainya pemenuhan kebutuhan *hygiene factor* antara lain berupa status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan sebagainya, dan *motivational factors* berupa pekerjaan itu sendiri, *achievement* kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan dalam jabatan dan kemauan.

Jadi motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor dalam diri sendiri dan faktor luar diri sendiri sehingga dapat meningkatkan kinerja guru, sebagaimana diungkapkan oleh Wahjosumijo (1992), menyatakan bahwa : Faktor dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita untuk menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa pengaruh pimpinan, lingkungan kerja, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.

Penelitian ini juga meminta saran berupa kuisioner terbuka kepada 75 orang responden yang dihimpun dari pertanyaan yaitu : Kami minta saran dari Bapak/Ibuk guru, Bagaimana usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru?. Dari jawaban responden disimpulkan dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Kesimpulan Saran Responden dari Kuisisioner Terbuka

No.	Variabel	Saran Responden
1.	Kinerja Guru 1. Merencanakan Pengajaran 2. Melaksanakan Pengajaran 3. Membina hubungan dengan siswa 4. Menilai Pengajaran 5. Mengembangkan diri	<ul style="list-style-type: none"> - Sebelum mengajar harus mempersiapkan program pengajaran - Guru harus melaksanakan program sesuai rencana - Guru harus mengetahui cara mengajar agar dimengerti siswa - Bersikap kreatif dan memotivasi siswa dengan baik. - Kerjasama yang solid dengan siswa. - Setiap pemberian tugas dan ulangan harian siswa harus diperiksa - Guru harus kreatif dan inovatif dalam mengerjakan tugasnya - Memperbanyak membaca, bekerja penuh tanggung jawab - Perlunya peningkatan imtaq, mengikuti penataran , lokakarya Seminar, MGMP, ESQ , dan lainnya
2.	Supervisi Pengajaran 1. Pembinaan dan Bimbingan 2. Pengawasan. 3. Pengarahan 4. Umpan Balik	<ul style="list-style-type: none"> - Hendaknya supervisor secara rutin melakukan pembinaan kepada guru. - Fungsi supervisor lebih ditingkatkan demi kelancaran mutu pendidikan dan peningkatan kinerja guru. - Supervisor hendaknya benar-benar melakukan supervisi sebagaimana mestinya selama ini dilakukan asal-asal saja. -Tingkatkan kerja/ pengawasan dari supervisor. - Diharapkan supervisor memberikan keteladanan dalam kerjanya dan menghargai sekecil apaun usaha guru. - Supervisi kekelas merupakan motivasi bagi guru. - Supervisor harus meningkatkan supervisi yang sebenarnya dilakukan
3.	Motivasi Kerja 1. Kesungguhan dalam Bekerja 2. Semangat dalam Bekerja 3. Kesukaan terhadap Pekerjaan 4.Keinginan untuk Berhasil 5. Dorongan dari Luar	<ul style="list-style-type: none"> - Guru hendaknya menyelesaikan tugas disekolah jangan ditunda pekerjaannya. - guru hendaknya bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa - Dengan adanya motivasi guru akan lebih giat dan bersemangat mengajar, otomatis hasilnya akan lebih baik. - Guru harus menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai Seorang profesional dalam dunia pendidikan. - Dorongan dari luar merupakan motivasi yang penting Diperoleh guru, seperti lingkungan , komite, kepala sekolah.
4.	Faktor-faktor lain yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru	<ul style="list-style-type: none"> - Usaha lain yang harus dilakukan untuk meningkatkan Meningkatkan kinerja guru adalah : peningkatan sarana Prasarana, peningkatan kesejahteraan beruap insentif dan gaji, iklim kerja sama, gaya kepemimpinan, kemampuan , sikap dan minat,

Sumber : Olahan Kuesioner Terbuka

Dari tabel diatas banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, sesuai pendapat Steers(1980) faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah; kemampuan, motivasi, sikap, minat dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu; tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, sarana dan prasarana, dan rendah hati (Mitrani 1995).

4.4. Analisis Inferensial

4.4.1. Uji prasyarat Analisis.

Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap prasyarat yang perlu dipenuhi untuk menganalisa regresi. Menurut Sudjana (1982) prasyarat tersebut adalah (1) data diperoleh dari sampel yang dipilih secara acak, (2) data didistribusikan secara normal, (3) adanya variasi yang homogen, (4) independensi antar variabel bebas, dan (5) regresi memiliki garis linearitas.

Berikut ini akan dijelaskan pengujian tersebut :

1. Sampel diperoleh secara acak.

Sesuai dengan teknik pengambilan sampel *stratified proportional random sampling*, maka persyaratan analisis sampel di analisis secara acak telah dilakukan. Dengan demikian persyaratan pertama telah dipenuhi.

2. Uji Normalitas Sebaran Data

Uji Normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi, bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik *Uji Kolmogorov Smirnov* (Uji K-S) dan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data ditetapkan pada signifikan $\alpha > 0,05$.

Berdasarkan analisis data dengan program SPSS 12,0 diperoleh hasil analisis yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Normalitas Sebaran Data

Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
Supervisi Pengajaran	0,584	Normal
Motivasi Kerja	0,631	Normal
Kinerja Guru	0,852	Normal

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel supervisi pengajaran (X1) dan variabel motivasi Kerja (X2) tersebar normal pada $\alpha = 0,05$, dimana masing-masing variabel tersebut menunjukkan bahwa level sig $> \alpha 0,05$ yaitu $0,584 > \alpha 0,05$ untuk variabel supervisi pengajaran (X1), dan $0,631 > \alpha 0,05$ untuk variabel motivasi kerja (X2). Sedangkan variabel Kinerja Guru (Y) tersebar secara normal pada level sig $0,05$ yaitu $0,852 > \alpha 0,05$ juga tersebar normal

3. Uji Homogenitas Varians Data

Uji homogenitas digunakan untuk melihat kesamaan populasi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikan $\alpha > 0,05$

Berdasarkan analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil analisis yang disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 4.10 Uji Homogenitas

Variabel	Asymp. Sig	Keterangan
Supervisi Pengajaran	0,100	Homogen
Motivasi Kerja	0,087	Homogen
Kinerja Guru	0,146	Homogen

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel diatas dapat dilihat variabel supervisi pengajaran (X1) Asymp. Sig. nya 0,100, dan variabel motivasi kerja (X2) Asymp. Sig. nya 0,087 serta variabel Kinerja guru (Y) Asymp. Sig. nya 0,146 semuanya Homogen variannya, jadi masing-masing variabel tersebut menunjukkan bahwa level sig $> \alpha 0,05$.

4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Analisis data dengan program SPSS 12,0 diperoleh hasil analisis yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF	Keterangan
1 (constant)			
X1	0,946	1,057	Tidak terdapat Multikolinearitas
X2	0,946	1,057	

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat kedua variabel bebas ini tidak terdapat masalah multikolinearitas, sebab VIF disekitar 1, dan angka Tolerance mendekati 1, dengan demikian variabel ini memenuhi syarat untuk dianalisis dengan model analisis regresi berganda.

4.4.2. Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Koefisien Regresi dan Estimasi

Model	Unstandardized Coefficients		Parsial r	t	Sig	Keterangan
	B	Std. Error				
1 (constant)	75,250	11,378		6,614	0,000	
	0,117	0,056	0,240	2,101	0,039	Ho ditolak
	0,321	0,114	0,315	2,816	0,006	

Sumber : Olahan data primer 2008

Dari tabel diatas bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel, yakni koefisien supervisi pengajaran (X1) adalah 0,117, dan koefisien regresi motivasi kerja (X2) adalah 0,321 dengan nilai konstan 75,250. Jadi nilai koefisien dari masing-masing variabel diatas dapat ditulis kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 75,250 + 0,117X_1 + 0,321X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa :

Bentuk pengaruh supervisi pengajaran (X1) terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah positif, maksudnya semakin baik supervisi pengajaran dilakukan maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Jika skor supervisi pengajaran meningkat

satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,117. Tingkat hubungan parsial 0,240, berarti sumbangan secara parsial supervisi pengajaran terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,058 dengan asumsi motivasi kerja guru tetap.

Bentuk pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah positif, maksudnya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Jika skor motivasi kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,321. Tingkat hubungan parsial 0,315, berarti sumbangan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,099 dengan asumsi supervisi pengajaran tetap.

Dari variabel supervisi pengajaran dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja adalah motivasi kerja (0,321), sedangkan pengaruh supervisi pengajaran (0,117).

Angka konstan 75,250 pada persamaan linear berganda tersebut bermakna bahwa tanpa adanya supervisi pengajaran dan motivasi kerja maka kinerja guru SMA Negeri Kota Bukittinggi sebesar 75,250.

Sedangkan sumbangan supervisi pengajaran (X1) dan motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 0,182 atau 18,2% ini berarti 81,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak penulis teliti. Sedangkan tingkat hubungan supervisi pengajaran dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 0,426 atau 42,6%. Dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Tingkat Sumbangan dan Tingkat Hubungan

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,426	0,182	0,159	9,079

Sumber : Olahan data primer 2008

4.4.3. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t diajukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (supervisi pengajaran dan motivasi dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi) dapat dilihat dari tabel 4.12 diatas. Pengujiannya dilakukan sebagai berikut :

Ho = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha = Terdapat pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah supervisi pengajaran (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Berdasarkan tabel diatas $t_{hitung} 2,101 > t_{tabel} 1,9935$ pada $\alpha 5\%$ atau level sig $\alpha (0,039 < 0,05)$ akibatnya Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa supervisi pengajaran

berpengaruh nyata terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Dimana semakin tinggi supervisi pengajaran dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja guru. Jadi hipotesis pertama terbukti dapat diterima yaitu terdapat pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Berdasarkan analisis data diperoleh $t_{hitung} 2,816 > t_{tabel} 1,9935$ pada $\alpha 5\%$ atau level sig $< \alpha (0,006 < 0,05)$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Dimana semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja guru. Jadi hipotesis kedua terbukti dapat diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi

2) Uji F

Uji f digunakan untuk menguji kebenaran antara variabel bebas dengan variabel terikat, pengujiannya dilakukan sebagai berikut:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA negeri Kota Bukittinggi.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi pengajaran dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Untuk menguji *Hipotesis ketiga*, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.13 F Hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1316,310	2	658,155	7,984	0,001
Residual	5935,210	72	82,433		
Total	7251,520	74			

Sumber : Olahan data primer 2008

Hipotesis ketiga adalah secara bersama-sama supervisi pengajaran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} 7,984 $> F_{tabel}$ 3, 134 atau level sig 0,001 jika dibandingkan dengan α 0,05 maka level sig $< \alpha$ (0,001 $<$ 0,05) akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terbukti supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

4.5 Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui penelitian ini telah ditemukan gambaran supervisi pengajaran dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Secara umum supervisi pengajaran adalah cukup baik, hal

ini dapat dilihat dari rata-rata skor item supervisi pengajaran adalah 3,03 (tabel distribusi frekuensi skor X1), begitu juga dengan motivasi kerja secara umum adalah tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor item motivasi kerja adalah 3,99 (tabel distribusi frekuensi skor X2). Sedangkan kinerja guru baik dengan rata-rata skor item nya 4,3

4.5.1. Pengaruh Supervisi Pengajaran Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil estimasi model regresi bentuk pengaruh supervisi pengajaran (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,117, maksudnya semakin baik supervisi pengajaran dilakukan maka makin tinggi pula kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Jika skor supervisi pengajaran meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,117 satuan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi pengajaran di SMA Negeri Kota Bukittinggi berada pada kriteria cukup dengan rata-rata skor 3,03 dan tingkat pencapaiannya 60,53%. Hasil ini masih cukup berarti variabel supervisi pengajaran perlu dilakukan dan ditingkatkan secara terus menerus sesuai dengan yang semestinya. Dari empat indikator yang diteliti yaitu : (1) pembinaan dan bimbingan, (2) pengawasan, (3) pengarahan , dan (4) umpan balik. Dari indikator tersebut yang perlu sekali mendapat perhatian yaitu indikator pengawasan dengan rata-rata skor 2,77 dan tingkat pencapaian responden hanya (55,47%) menurut Arikunto (2002:244) TCR nya

termasuk kategori kurang baik. Berarti pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor selama ini kurang baik dan tidak dilakukan secara riil dan kontinue.

Berdasarkan tabel analisis data ditemukan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu supervisi pengajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,039 < \alpha = 0,05$). Hal ini disebabkan supervisi pengajaran sangat penting dilakukan agar kinerja guru baik .

Pelaksanaan supervisi pengajaran di sekolah bertujuan untuk membantu guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai dalam Sagala (2000:231) yang menyatakan : (1) supervisi merupakan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik; (2) supervisi merupakan kegiatan untuk membantu dan melayani guru agar mereka dapat melaksanakan tugas mengajarnya lebih baik; (3) supervisi adalah proses peningkatan pengajaran; (4) supervisi berusaha meningkatkan hasil belajar murid melalui gurunya.

Jadi target pelaksanaan supervisi pengajaran adalah bagaimana menciptakan dan menghasilkan siswa yang mempunyai kemampuan yang tinggi. Oleh karena itu, tentunya diperlukan guru-guru yang mempunyai kemampuan lebih dalam menjalankan kegiatannya. Keberhasilan yang dicapai siswa dapat menentukan juga terhadap kinerja guru. Siswa yang berhasil dalam belajar menunjukkan kinerja

guru sudah baik, sedangkan bila hasil belajar siswa kurang dapat menunjukkan kinerja guru yang kurang pula..

Supervisi pengajaran penting artinya dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Senada dengan Depdikbud yang dikutip oleh Bafadal (1992:230) menyebutkan bahwa supervisi pengajaran adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Dengan adanya supervisi pengajaran guru merasa diperhatikan dan dapat mendorong guru untuk lebih giat bekerja dan tentunya kinerja guru akan lebih baik.

Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad Subandi (2003) terdapat korelasi yang tinggi dengan penampilan mengajar guru ($r = 0,6067$) dengan sumbangan 36,19. Temuan yang sama juga dilakukan oleh Hartini (2006) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi terhadap kinerja pegawai kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak asasi manusia Sumatera Barat. Serta penelitian Suratmi (2007) juga terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi pengajaran terhadap kinerja guru SMP Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap.

4.5.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru

Dari hasil estimasi model regresi bentuk pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah positif dengan koefisien regresi sebesar 0,321. Ini diartikan jika terjadi kenaikan skor motivasi kerja satu satuan, akan membawa kenaikan terhadap kinerja guru sebesar 0,321 satuan. Sebaliknya jika terjadi penurunan skor motivasi kerja, juga akan membawa penurunan pada kinerja guru, maka pola pikir yang dikemukakan pada kerangka konseptual sesuai temuan penelitian ini, dimana makin baik motivasi kerja guru akan makin baik pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor 3,99 dan tingkat pencapaian responden 79,73%. Walaupun hasil ini sudah bisa dikatakan baik, namun peningkatannya masih perlu dilakukan terus. Indikator dari variabel motivasi kerja yaitu : (1) kesungguhan dalam bekerja, (2) semangat dalam bekerja, (3) kesukaan terhadap pekerjaan, (4) keinginan untuk berhasil, dan (5) dorongan dari luar. Maka indikator semangat dalam bekerja yang perlu mendapat perhatian, dimana rata-rata skor 3,25 dengan tingkat pencapaian responden 65,07% berada pada kategori cukup baik.

Berdasarkan tabel analisis data ditemukan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,006 < \alpha = 0,05$). Hal ini disebabkan

karena motivasi kerja sangat besar perannya dalam peningkatan kinerja guru.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau rangsangan yang timbul dari dalam diri untuk melakukan kegiatan. Setiap manusia mempunyai dorongan dalam melakukan suatu aktivitas dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam hidup setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka manusia butuh dorongan, sehingga dengan adanya dorongan itu dia akan berusaha semaksimal mungkin. Dorongan ini akan menjadi perangsang sehingga akan menjadi perilaku dalam hidupnya.

Dengan demikian motivasi merupakan suatu kekuatan atau tenaga yang muncul dalam diri (internal) maupun dari luar diri seseorang (eksternal) yang menimbulkan dorongan terhadap keinginan batin untuk melakukan suatu perbuatan dengan sungguh-sungguh guna mencapai tujuan yang diinginkan sebagaimana yang diungkapkan Wahjosumijo (1992). Keberhasilan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh motivasi. Apabila motivasi kerja seseorang tinggi maka hasil yang diperolehnya akan bagus. Sebab motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan usaha atau pekerjaan.

Jadi guru yang mempunyai motivasi dalam bekerja akan terlihat pada kesungguhannya dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, mempunyai semangat yang tinggi, terlihat pada perasaan senang

dengan tugas yang dilaksanakannya, guru terlihat menyukai pekerjaannya, dan keinginannya terhadap tugas yang dilaksanakan menjadi lebih berhasil dan ingin menjadikan siswa berhasil dalam melaksanakan belajarnya.

Penelitian ini menemukan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Via Wuviani (2004), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Bandung. Penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Weni Subarkah (2004) yaitu : motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Cimahi. Serta hasil penelitian Timotius, S.Pd (2003) juga terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru SLTP Negeri 1 Muara Lawa, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur.

4.5.3. Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap kinerja guru.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi pengajaran dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Artinya , faktor supervisi pengajaran dan motivasi kerja penting bagi guru dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dimana jika supervisi pengajaran dilakukan secara baik dan motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan tinggi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi pengajaran yang baik akan mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga guru lebih giat bekerja menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Artinya supervisi pengajaran yang baik akan mampu mendorong dan membangkitkan motivasi guru untuk bekerja. Oleh sebab itu supervisi pengajaran dan motivasi kerja sangat penting artinya dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Hal ini menjelaskan baik atau buruknya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal (pengetahuan, kemampuan, motivasi, sikap kepribadian), dan faktor eksternal (supervisi pengajaran yang dilakukan pimpinan, sarana prasarana, insentif dan gaji). Seiring dengan pendapat dari Mitrani (1992), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : tanggung jawab, kebebasan, standar kerja, supervisi, motivasi, dan rendah hati.

Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi sudah baik, dengan rerata sebesar 4,36, dimana tingkat pencapaian responden 87,20%. Semua indikator dari variabel kinerja guru seperti merencanakan pengajaran, melaksanakan pengajaran, membina hubungan dengan siswa, menilai pengajaran, dan mengembangkan diri sudah baik dilakukan oleh guru-guru SMA Negeri Kota Bukittinggi dengan rata-rata skor semuanya diatas 4,00 Sedangkan tingkat

pencapaian responden berada pada kategori baik diatas angka pencapaian 81,00%.

Sumbangan supervisi pengajaran (X1) dan motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja guru secara bersama-sama adalah 18,2%. Ini berarti sebesar 81,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti. Faktor lain yang dimaksud seperti : intelegensi, sikap, minat, insentif atau gaji, iklim kerja, sarana prasarana dan lain-lainnya.

4.6. Variasi Hasil Temuan Menurut Sekolah.

4.6.1. Variasi Hasil Temuan Variabel Kinerja Guru (Y).

Sebaran data variabel kinerja guru (Y) diperoleh dari instrumen yang terdiri dari 27 butir pernyataan. Pada SMA Negeri 1 skor rata-rata sama dengan SMA Negeri 3 yaitu 4,35. Sedangkan SMA negeri 2 tertinggi dengan skor rata-rata yaitu 4,43. SMA Negeri 5 skor rata-ratanya 4,34, dan Skor rata-rata terendah yaitu SMA Negeri 4 yaitu 4,21. Dari temuan hasil indepth interview SMA Negeri 2 adalah termasuk salah satu SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi merupakan pilot proyek se Indonesia terhadap pengembangan kurikulum berbasis kompetensi.

Variasi hasil temuan per item menurut sekolah, yang menjadi ukuran perbandingan yaitu skor terendah dibawah rata-rata 4,00. **SMA Negeri 1** skor terendah yaitu: nomor item 25 guru membaca buku paling tidak 30 menit setiap hari dengan skor rata-rata 3,7. Nomor

item 26 guru menambah pengetahuan sesuai kemajuan teknologi dengan skor rata-rata 3,9. Dan nomor item 27 guru mengikuti penataran, seminar, lokakarya yang dapat meningkatkan keterampilan mengajar dengan skor rata-rata 3,3.

SMA Negeri 2 skor terendah yaitu: nomor item 17 guru setelah memberikan tugas membahasnya bersama siswa dengan rata-rata skor 3,9. Nomor item 25 skor rata-ratanya 3,9 dan nomor item 27 skor rata-ratanya 3,9. *SMA Negeri 3* skor terendah hanya pada nomor item 27 dengan skor rata-rata 3,3.

SMA Negeri 5 skor terendah hanya pada nomor item 21 guru membahas hasil tes dengan siswa sebagai umpan balik kegiatan pembelajaran, dengan skor rata-rata 3,9. Sedangkan *SMA Negeri 4*, nomor item 16 guru memberikan kesan pada siswa terhadap penguasaan bahan pengajaran dengan rata-rata 3,9. Nomor item 21 dengan skor rata-rata 3,9, dan nomor item 25 dengan skor rata-rata 3,8. Serta nomor item 27 dengan skor rata-rata 3,9.

Dari hasil temuan masing-masing SMA Negeri Kota Bukittinggi diatas item terendah yang perlu mendapat perhatian adalah pelaksanaan kegiatan penataran, seminar, lokakarya untuk peningkatan keterampilan mengajar. Serta guru membaca buku paling tidak 30 menit setiap hari.

Berdasarkan data hasil nilai Ujian Nasional tahun pelajaran 2006/2007, dan perkiraan jumlah siswa yang diterima di Perguruan

Tinggi Negeri pada tahun pelajaran 2006/2007, dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 4.15 Tabel Kolektif Hasil Ujian Nasional Tahun Pelajaran 2006/2007, Dan Perkiraan Siswa Yang Dapat Diterima di Perguruan Tinggi Negeri

No	Nama SMA	Rata-Rata Nilai UN			% Siswa Diterima di Perguruan Tinggi Negeri	Jumlah siswa Lulus
		IPA	IPS	Rata-Rata		
1.	SMA Negeri 1	8,54	7,97	8,25	80%	316 orang
2.	SMA Negeri 2	8,47	8,18	8,32	67%	242 orang
3.	SMA Negeri 3	8,51	7,60	8,06	48%	267 orang
4.	SMA Negeri 4	8,32	7,50	7,91	21%	228 orang
5.	SMA Negeri 5	8,37	7,83	8,10	70%	225 orang

Sumber : Data Masing-Masing Sekolah.

Dari tabel diatas rata-rata nilai UN tertinggi adalah SMA Negeri 2 dengan rata-rata 8,32, dan rata-rata nilai UN terendah adalah SMA Negeri 4 dengan rata-rata 7,91. Akan tetapi jumlah siswa yang dapat diterima di Perguruan Tinggi Negeri yang tertinggi SMA Negeri 1 sebanyak 80%, dan terendah SMA Negeri 4 sebanyak 21%. Dengan tingkat kelulusan baik program IPA maupun program IPS pada SMA Negeri 1, 2 dan 5 sebanyak 100%, sedangkan tingkat kelulusan SMA Negeri 3, program IPA lulus 100%, dan program IPS lulus 98,67%. Kemudian SMA Negeri 4, program IPA lulus 100%, dan program IPS lulus 99,30%.

Dari temuan ini kinerja guru di masing-masing SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi berada pada kategori baik, dimana rata-rata kinerja guru disetiap SMA Negeri Kota Bukittinggi diatas angka 4,00.

4.6.2. Variasi Hasil Temuan Variabel Supervisi Pengajaran (X1)

Sebaran data variabel supervisi pengajaran diperoleh dari instrumen yang terdiri dari 26 butir pernyataan. Diperoleh skor rata-rata tertinggi SMA Negeri 2 yaitu 3,48. Diikuti oleh SMA Negeri 5 skor rata-ratanya 3,13 Kemudian SMA Negeri 1 dengan skor rata-rata 3,05. Selanjutnya SMA Negeri 3 dengan skor rata-rata 2,77. Dan skor rata-rata terendah 2,63 yaitu SMA Negeri 4 Kota Bukittinggi. Berarti variabel supervisi pengajaran di SMA 1, 2, dan 5 kadang-kadang terlaksana. Sedangkan SMA Negeri 3, dan 4 jarang terlaksana. Hal ini sesuai pula dengan indepth interview dengan beberapa responden juga mengatakan demikian.

Variasi hasil temuan penelitian variabel supervisi pengajaran, semua SMA Negeri yang ada di Kota Bukittinggi dari nomor-nomor item yang diteliti sebanyak 26 pernyataan rata-rata skornya tidak satupun diatas 4,00. Rata-ratanya berkisar antara 1,9 sampai 3,9. Berarti supervisi pengajaran boleh dikatakan jarang terlaksana secara riil dan kontinue.

4.6.3. Variasi Hasil Temuan Variabel Motivasi Kerja (X2)

Sebaran data variabel motivasi kerja diperoleh dari instrumen yang terdiri dari 25 butir pernyataan. Diperoleh skor rata-rata tertinggi SMA Negeri 3 yaitu 4,1.. Diikuti oleh SMA Negeri 1 skor rata-ratanya 4,08. Kemudian SMA Negeri 2 dengan skor rata-rata 4,07. Selanjutnya SMA Negeri 5 dengan skor rata-rata 4,06. Dan skor rata-

rata terendah 3,89 yaitu SMA Negeri 4 Kota Bukittinggi. Berarti masing-masing SMA Negeri di Kota Bukittinggi motivasinya hampir sama rata-rata skornya. Berdasarkan indepth interview keadaan input siswanya sama, dikarenakan penerimaan murid baru selama ini dilakukan satu pintu

Variasi hasil temuan per item pernyataan yang menjadi ukuran perbandingan yaitu skor terendah dibawah rata-rata 4,00. Secara bersamaan skor terendah dibawah rata-rata 4,00 ke lima SMA Negeri di Kota Bukittinggi yaitu :

- Nomor item 8, guru kurang bersemangat mengajar setelah jam istirahat.
- Nomor item 9, guru bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa.
- Nomor item 21, guru akan menyelesaikan tugas dengan sebaik - baiknya, bila kebutuhan gaji yang diperoleh mencukupi
- Nomor item 22, kepala sekolah memotivasi guru untuk bekerja lebih giat.
- Nomor item 23, komite sekolah mendorong guru untuk bekerja lebih giat.
- Nomor item 24, guru akan bekerja dengan baik bila sarana di sekolah tersedia lengkap.
- Nomor item 25, penilaian siswa dan guru-guru lain terhadap diri sendiri membuat guru bekerja lebih giat.

Selain nomor item yang sama diatas masing-masing sekolah rata-rata motivasi terendah dibawah 4,00 terlihat : *SMA Negeri 1* sama dengan *SMA Negeri 5* rata-rata item terendah hanya nomor item 7 semakin sulit pekerjaan semakin bersemangat guru bekerja dengan rata-rata juga sama yaitu 3,7. *SMA Negeri 2* juga nomor item 7 dengan rata-rata 3,9. kemudian nomor item 19 rendahnya hasil belajar siswa karena kegagalan dalam melaksanakan tugas dengan rata-rata 3,6. Serta nomor item 20 guru mengerjakan tugas dengan baik karena tempat kerja menyenangkan dengan rata-rata 3,8. sama dengan *SMA Negeri 4* nomor item 7 terendah dengan rata-rata 3,5. nomor item 19 dengan rata-rata 3,3. serta nomor item 20 dengan rata-rata 3,7. *SMA Negeri 3* rata-rata terendah yaitu item nomor 19 dengan rata-rata 3,7. dan item nomor 20 dengan rata-rata 3,9.

Jadi dari semua rata-rata item yang terendah diatas untuk ke lima SMA Negeri di Kota Bukittinggi, perlu adanya pemberian daya perangsang kepada guru agar lebih giat bekerja sehingga kinerja guru lebih meningkat. Sebab kesemuanya motivasi kerjanya dipengaruhi oleh faktor dari luar.

4.7. Implikasi Hasil Penelitian.

Dari temuan penelitian ini terungkap bahwa supervisi pengajaran dan motivasi kerja guru berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara berganda.

Temuan ini membawa implikasi pada pentingnya dilakukan supervisi pengajaran dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi pengajaran yang riil dan kontinue sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah selaku supervisor yang selama ini kurang terlaksana, dan bahkan ada beberapa responden dari indepth interview mengatakan disekolahnya supervisi pengajaran boleh dikatakan tidak terlaksana, begitu juga hasil penelitian dari kuisisioner bahwa pelaksanaan supervisi pengajaran selama ini cukup terlaksana, untuk itu perlu perhatian semua pihak.

Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi/Pengawas untuk selalu memantau kegiatan supervisi pengajaran ketiap-tiap sekolah secara kontinue, tidak hanya untuk memenuhi tugas semata, tetapi memiliki tanggung jawab dalam peningkatan mutu pembelajaran di wilayahnya lebih ditingkatkan pengawasan dan juga juga pembinaan guru-guru. Pelaksanaanya akan dapat membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran, serta dapat mengatasi persoalan guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Oleh sebab itu semakin efektifnya pelaksanaan supervisi pengajaran oleh Kepala Sekolah akan membawa dampak positif terhadap kinerja guru, maka kinerja guru cenderung meningkat pula. Supervisor dalam menjalankan supervisi pengajaran benar-benar diharapkan dan merupakan suatu keharusan dilakukan secara periodik dan berkesinambungan dengan perencanaan dan arah yang jelas. Disinilah peran seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk pelaksanaan supervisi pengajaran di sekolah, tentunya tidak akan ada lagi guru yang tidak membuat dan menyerahkan perangkat pembelajaran kalau supervisi benar-benar dilakukan oleh kepala sekaolah.

Guru-guru secara profesional memerlukan bantuan supervisi pengajaran, perlunya supervisi disebabkan perubahan yang terus menerus untuk mengembangkan sumber daya guru agar terus bertumbuh dalam jabatannya. Target pelaksanaan supervisi pengajaran dapat tercapai yaitu: bagaimana menciptakan dan menghasilkan siswa yang mempunyai kemampuan yang tinggi. Maka guru harus membuat perangkat pembelajaran, tidak hanya kalau mau akan disupervisi saja, disini perlu lebih mengefektifkan persatuan guru menurut mata pelajaran seperti MGMP atau KKG. di Kota Bukittinggi Untuk itu Kepala Sekolah dan Dinas pendidikan /Pengawas harus mampu membina guru-guru agar peka dan peduli terhadap perubahan, serta berusaha untuk bersikap inovatif dan selalu mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam mengajar dan mendidik.

Demikian juga halnya motivasi kerja penting dilakukan sebagai daya penggerak yang menciptakan kerja guru mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan upaya untuk mendorong guru bersemangat dalam bekerja, mempunyai keinginan untuk berhasil dan perlu ada dorongan terutama dari pihak luar, ini nampaknya dari hasil penelitian dan indepth interview berada pada kategori cukup baik, perlu adanya perhatian agar motivasi kerja guru tinggi dan dapat meningkatkan kinerja guru. Artinya guru mempunyai motivasi untuk bekerja masih perlu pembinaan/dorongan dari semua pihak agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Dengan adanya perhatian dari Dinas Pendidikan terhadap guru untuk meningkatkan skill agar profesional dan bermutu, maka guru-guru akan senang mendapat pembinaan, pelatihan, penataran dalam rangka meningkatkan

		8. Menggunakan bahan pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa	4,44	88,80	Baik	Penggunaan waktu yang telah direncanakan tidak sesuai dengan pelaksanaan dalam PBM	bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika, dan memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.	Kepala sekolah lebih meningkatkan perannya sebagai supervisor dan sebagai motivator terhadap guru.
		9. Menggunakan metode mengajar yang bervariasi sesuai rencana.	4,29	85,87	Baik			
		10. Melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran.	4,47	89,33	Baik			
		Rerata Indikator 2	4,37	87,47	Baik			
3.	Membina Hubungan Dengan Siswa.	11. Menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa.	4,61	92,27	Baik	Guru telah dapat membina hubungan baik dengan siswa	Guru telah menciptakan suasana kelas yang kondusif dimana siswa saling berintegrasi dengan guru dan sesama siswa	Guru harus konsisten terhadap tugasnya sebagai pendidik, selalu membuat perangkat pembelajaran, dan mengikuti perkumpulan guru seperti MGMP dan KKG.
		12. Membantu siswa mengembangkan sikap positif pada dirinya	4,51	90,13	Baik			
		13. Membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri.	4,40	88,00	Baik			
		14. Bersikap terbuka, luwes dalam melayani siswa.	4,44	88,80	Baik			
		15. Giat merangsang minat siswa untuk belajar.	4,29	85,87	Baik			
		16. Memberi kesan pada siswa terhadap penguasaan bahan ajar.	4,05	81,07	Baik			
		Rerata Indikator 3	4,39	87,73	Baik			
4.	Menilai Pengajaran	17. Setelah memberikan tugas dibahas bersama siswa.	4,07	81,33	Baik	Penilaian telah dilakukan secara baik.	Pembuatan soal dan pelaksanaan ujian semester dilakukan secara bersama dan serentak	Menurut Sudjana (1982) kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu keterampilan mengajar, membimbing, menilai, menggunakan alat bantu pengajaran, bergaul dan berkomunikasi dengan
		18. Melakukan evaluasi terhadap pembelajaran yang telah berlangsung secara berkala	4,32	86,40	Baik			
		19. Menyusun butir soal sesuai tingkat kesulitan yang berbeda	4,31	86,13	Baik			
		20. Membuat soal mengacu pada Standar yang telah ditetapkan.	4,49	89,87	Baik			

		21. Membahas hasil tes dengan siswa sebagai umpan balik kegiatan pembelajaran.	4,05	81,07	Baik	Remedial kadang-kadang dilakukan sore hari setelah pulang sekolah	siswa, keterampilan menyusun persiapan/perencanaan mengajar, dan keterampilan melaksanakan administrasi kelas.
		22. Melakukan Remedial terhadap siswa yang nilainya dibawah SKBM	4,36	87,20	Baik		
		Rerata Indikator 4	4,28	85,60	Baik		
5.	Mengembangn kan diri	23. memanfaatkan informasi hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya..	4,32	86,40	Baik	Pengembangan diri kadang-kadang di peroleh guru seperti mengikuti seminar, lokakarya, penataran	
		24. Selalu berupaya memperbaiki profesionalisme keterampilan mengajar.	4,25	85,07	Baik		
		25. Berusaha membaca buku sedikitnya 30 menit tiap hari.	3,95	78,93	Baik	Tidak semua guru yang mengikuti kegiatan tersebut.	
		26. Menambah pengetahuan sesuai kemajuan teknologi.	4,16	83,20	Baik		
		27. Mengikuti kegiatan penataran, seminar, dan lokakarya.	3,72	74,40	Baik		
		Rerata Indikator 5	4,08	81,60	Baik	Kebanyakan yang sering mengikuti pengembangan diri seperti penataran /pelatuahan hanyalah pelajaran yang di UAN kan	
		RATA-RATA VARIABEL KINERJA	4,36	87,20	Baik		

VARIABEL SUPERVISI PENGAJARAN

No.	Indikator	Item	Uji Statistik			Indepth Interview	Teori	Implikasi
			Rerata (Mean)	TCR %	Ket.			
1.	Pembinaan dan Bimbingan	1. Supervisor membantu guru memahami kurikulum secara keseluruhan	3,32	66,40	Cukup	Supervisor kadang-kadang melakukan bimbingan dengan guru.	Supervisi pengajaran merupakan pembinaan yang dilakukan pimpinan yaitu kepala sekolah terhadap guru agar mampu melaksanakan pengajaran dengan sebaik-baiknya. Tujuannya agar guru dapat meningkatkan efektifitas dan efisien kerja, serta produktifitas kegiatan belajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara terus menerus.	Dinas pendidikan/pe ngawas selalu memantau pelaksanaan supervisi pengajaran, melakukan pengawasan terhadap kepala sekolah dan guru
		2. Supervisor membantu guru dalam pengelolaan PBM	3,37	67,47	Cukup			
		3. Supervisor membantu guru menggunakan media belajar.	2,99	59,73	Cukup	Jarang melakukan pembinaan dan bimbingan. Bahkan ada yang mengatakan supervis pengajaran boleh dikatakan tidak terlaksana.		
		4. Supervisor membantu guru memilih metode mengajar yang baik.	3,09	61,87	Cukup			
		5. Supervisor membantu guru menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa	2,93	58,67	Cukup			
		6. Supervisor mendorong guru mengembangkan metode baru dalam mengajar.	3,24	64,80	Cukup	Ada sebagian guru mengatakan mereka tidak siap untuk di supervisi, merasa takut atau malu dilihat kepala sekolah ketika mengajar.		
		7. Supervisor memantau secara ber kelanjutan menilai kemajuan guru	2,95	58,93	Cukup			
		8. Supervisor memberikan pembina-an kepada guru yang membutuhkan perbaikan dalam mengajar.	3,05	61,07	Cukup			
				Rerata Indikator 1	3,13	62,67		

2.	Pengawasan	9. Supervisor melakukan kunjungan kelas pada saat PBM	2,81	56,27	Cukup	Kepala sekolah jarang melakukan pengawasan secara langsung baik itu kunjungan kelas, obsevasi kelas, apalagi secara mendadak boleh dikatakan tidak pernah terlaksana. Ada beberapa guru mengatakan disekolahnya supervisor tidak pernah mengadakan kunjungan kelas dalam pelaksanaan PBM.	Menurut Rivai dalam Sagala (2000:231) peran supervisi pengajaran (a) supervisi merupakan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik, (b) supervisi merupakan kegiatan untuk membantu dan melayani guru agar mereka dapat melaksanakan tugas mengajarnya lebih baik, (c) supervisi adalah proses peningkatan pengajaran, dengan jalan bekerja sama dengan orang dalam hal ini murid, (d) supervisi berusaha meningkatkan hasil belajar murid melalui gurunya, (e) supervisi merupakan bagian atau aspek dari administrasi, khususnya mengenai usaha peningkatan guru, (f) supervisi adalah fase dalam adm sekolah, terutama mengenai harapan dan tujuan tertentu dalam pendidikan. Tujuan supervisi pengajaran untuk	berkesinambungan dengan perencanaan dan arah yang jelas. Guru-guru harus mencapai target pelaksanaan supervisi pengajaran yaitu menciptakan dan menghasilkan siswa yang mempunyai kemampuan tinggi.
		10. Supervisor melakukan observasi kelas saat PBM untuk saat PBM untuk melihat cara mengajar guru.	2,79	55,73	Cukup			
		11. Supervisor melakukan kunjungan kelas secara mendadak	2,55	50,93	Kurang			
		12. Guru-guru yang tidak hadir dalam tugas menjadi perhatian bagi supervisor	2,83	56,53	Cukup			
		13. Supervisor memberi teguran terhadap guru yang lalai dalam tugas	2,80	56,00	Cukup			
		14. Supervisor mengawasi perkembangan belajar siswa.	2,73	54,67	Cukup			
		15. Supervisor mengamati masalah yang terjadi di sekolah	2,83	56,53	Cukup			
		16. Supervisor mengawasi lingkungan belajar agar kondusif.	2,87	57,33	Cukup			
	Rerata Indikator 2	2,77	55,47	Cukup				
3.	Pengarahan	17. Supervisor memberikan arahan kepada masalah bimbingan dan penyuluhan kepada siswa yang mengalami kesulitan belajar	3,07	61,33	Cukup	Kepala sekolah kadang-kadang memberikan pengarahan berhubungan dengan pelaksanaan supervisi yang dilakukannya ke kelas		
		18. Supervisor menganjurkan agar guru mengikuti seminar, lokakarya, simposium sesuai bidang studinya.	3,15	62,93	Cukup			
		19. Supervisor menganjurkan guru membaca untuk menambah wawasan	2,92	58,40	Cukup			
		20. Supervisor memberikan ma-	3,11	62,13	Cukup			

		<p>sukan terhadap cara mengajar guru.</p> <p>21. Supervisor mengarahkan guru mengatasi dan menghadapi siswa bermasalah</p> <p>22. Supervisor memberikan dorongan agar lebih giat bekerja</p> <p style="text-align: center;">Rerata Indikator 3</p>	<p>3,12</p> <p>3,43</p> <p>3,12</p>	<p>62,40</p> <p>68,53</p> <p>62,40</p>	<p>Cukup</p> <p>Cukup</p> <p>Cukup</p>		<p>membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan yang ditetapkan muridnya.</p> <p>Menurut Peter F. Oliva dalam Sagala (2000:236) tujuan supervisi pengajaran: (1) membantu guru dalam mengembangkan proses kegiatan belajar mengajar, (2) membantu guru dalam memperjelmahkan dan mengembangkan kurikulum dan proses belajar mengajar, (3) membantu guru dalam mengembangkan staf sekolah.</p>	
4.	Umpan Balik	<p>23. Supervisi memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan PBM</p> <p>24. Data yang diperoleh Kepala sekolah di analisis untuk mengetahui kemampuan guru dalam PBM.</p> <p>25. Supervisor menerima masukan dari guru terhadap supervisi yang dilaksanakannya.</p> <p>26. Masukan guru menjadi pertimbangan meningkatkan pelaksanaan supervisi berikutnya.</p> <p style="text-align: center;">Rerata Indikator 4</p>	<p>3,29</p> <p>3,04</p> <p>3,01</p> <p>3,05</p> <p>3,09</p>	<p>65,87</p> <p>60,80</p> <p>60,27</p> <p>61,07</p> <p>61,87</p>	<p>Cukup</p> <p>Cukup</p> <p>Cukup</p> <p>Cukup</p> <p>Cukup</p>	<p>Supervisi yang sebenarnya sesuai dengan teknik, prinsip, dan tujuan supervisi pengajaran tidak terlaksana sebagai mana mestinya, dilakukan asal-asl saja.</p>		
		RATA-RATA VARIABEL SUPERVISI PENGAJARAN	3,03	60,53	Cukup			

VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	Indikator	Item	Uji Statistik			Indepth Interview	Teori	Implikasi
			Rerata (mean)	TCR %	Ket.			
1.	Kesungguhan dalam bekerja	1. Melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya	4,63	92,53	Baik	<p>Kebanyakan guru melaksanakan pengajaran sebaik-baiknya dan mempunyai perhatian penuh terhadap pekerjaannya, untuk memperoleh hasil yang maksimal</p> <p>Ada sebagian guru tidak menyelesaikan tugas disekolah dan membawa pulang tugas tersebut</p> <p>Ada guru yang hanya datang ke sekolah ketika jam mengajar saja, karena mempunyai pekerjaan sampingan diluar jam mengajar</p>	<p>Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan aktifitas sebaik-baiknya yang dapat berasal dari dalam diri guru itu sendiri dan dorongan dari pihak luar.</p> <p>Pendapat Sergiovani dalam Bafadal (1992:70) motivasi kerja adalah keinginan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.</p> <p>Pendapat</p>	<p>Dinas Pendidikan lebih meningkatkan pembinaan, pelatihan, penataran, kesejahteraan guru, dan terealisasinya sertifikasi guru.</p> <p>Kepala Sekolah memberikan suatu kekuatan atau reward terhadap guru yang berhasil dalam pembelajaran misalnya berupa penghargaan atau hadiah.</p>
		2. Mengajar dengan penuh perhatian	4,65	93,07	Baik			
		3. Kesalahan dalam bekerja diperbaiki kembali sampai hasilnya memuaskan.	4,36	87,20	Baik			
		4. Menyelesaikan tugas di sekolah dengan baik sekalipun tugas itu sulit	4,32	86,40	Baik			
		5. Menggunakan waktu sebaik-baiknya agar hasil pekerjaan tepat waktu.	4,52	90,40	Baik			
		6. Tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum selesai pekerjaannya.	4,57	91,47	Baik			
		Rata-rata Indikator 1	4,49	89,87	baik			
2.	Semangat Dalam Bekerja	7. Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi, semakin bersemangat bekerja	3,77	75,47	Baik	Beberapa orang guru kurang bersemangat dalam		

		8. Kurang bersemangat mengajar setelah jam istirahat	2,63	52,53	Cukup	mengajar setelah jam istirahat dan karena jadwal padat	<p>Wahjosumidjo (1992) motivasi dipengaruhi oleh faktor dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita untuk menjangkau masa depan. Sedangkan faktor dari luar dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bis pengaruh pimpinan, lingkungan kerja, kolega atau faktor lain yang sangat komplek.</p> <p>Anaroga (1992 :70) mengatakan seseorang akan akan termotivasi untuk memiliki kinerja tinggi apabila tercapainya pemenuhan kebutuhan hygieni factor antara lain berupa status, hubungan antar manusia, supervisi, peraturan, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, gaji dan</p>	Guru lebih meningkatkan motivasi kerja dalam dirinya dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
		9. Bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa	3,37	67,47	Cukup	Kesejahteraan berupa imbalan/gaji perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar guru lebih bersemangat mengajar		
		Rata-rata Indikator 2	3,25	65,07	Cukup			
3.	Kesukaan terhadap Pekerjaan	10. Menyukai profesi sebagai guru karena berbakat untuk mengajar.	4,48	89,60	Baik	Guru menyukai pekerjaan dan profesinya sebagai pendidik dan merupakan kebanggaan dan kebahagiaan		
		11. Menyelesaikan tugas dengan cepat dan bertanggung jawab.	4,19	83,73	Baik	apabila melihat anak didiknya berhasil.		
		12. Suka mengajar karena dapat mendidik siswa menjadi orang yang berguna bagi masyarakat.	4,63	92,53	Baik	Guru menyukai pekerjaannya merupakan suatu ibadah dan harus ikhlas melaksanakannya.		
		13. Menyukai profesi guru karena dapat meningkatkan kemampuan siswa	4,60	92,00	Baik			
		Rata-rata Indikator 3	4,48	89,60	Baik			
4.	Keinginan untuk berhasil	14. Sangat antusias mendidik siswa agar berhasil.	4,57	91,47	Baik	Guru kebanyakan berkeinginan untuk berhasil, yaitu mengerjakan tugas secara optimal,		
		15. Mengerjakan tugas secara maksimal.	4,33	86,67	Baik			
		16. Mencari informasi guna	4,43	88,53	Baik			

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.

Sehubungan dengan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang dikemukakan pada Bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi Pengajaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,039 < \alpha = 0,05$). Ini berarti semakin baik supervisi pengajaran dilakukan, maka semakin tinggi dan baik kinerja guru. Sedangkan tingkat pengaruh supervisi pengajaran terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 0,117, dan supervisi pengajaran yang telah dilakukan dikategorikan dalam kategori cukup dengan rata-rata skor 3,03 dan tingkat pencapaian responden 60,53% pada kategori cukup, artinya selama ini pelaksanaan supervisi pengajaran cukup terlaksana.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,006 < \alpha = 0,05$). Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi dan baik kinerja guru. Sedangkan tingkat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi adalah 0,321, dan motivasi kerja guru dapat dikategorikan baik dengan rata-rata skor 3,99. Sedangkan tingkat

pencapaian respondennya adalah 79,73% pada kategori baik, artinya guru telah termotivasi dalam melakukan tugasnya secara baik.

3. Secara bersama-sama supervisi pengajaran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi, dimana ($\text{sig} = 0,001 < \alpha = 0,05$). Jadi terbukti bahwa supervisi pengajaran dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi. Ini berarti bahwa semakin tinggi supervisi pengajaran dan motivasi kerja guru, makin tinggi dan baik pula kinerja guru yang diperoleh. Sumbangan supervisi pengajaran (X1) dan motivasi kerja guru (X2) terhadap kinerja guru (Y) secara bersama-sama adalah 18,2%. Ini berarti 81,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

5.2. Saran

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, maka penulis ingin mengemukakan beberapa saran diantaranya adalah:

1. Pelaksanaan supervisi pengajaran di SMA Negeri Kota Bukittinggi masih kurang terlaksana dengan baik dan ada sekolah dari indepth interview mengatakan supervisi boleh dikatakan tidak terlaksana. Diharapkan kepada pimpinan sekolah untuk dapat meningkatkan pelaksanaan supervisi pengajaran yang dapat membantu guru-guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, sehingga kinerja guru lebih dapat ditingkatkan. Pelaksanaan supervisi pengajaran hendaknya dilakukan

langsung oleh Kepala Sekolah , tidak pelimpahan wewenang kepada wakil atau guru senior seperti selama ini dilakukan di SMA Negeri Kota Bukittinggi.

2. Guru-guru perlu meningkatkan motivasi kerjanya dengan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, berusaha menyukai pekerjaannya, dan diperlukan dorongan dari luar terutama pimpinan sekolah dalam memotivasi guru untuk lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja guru.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh tentang faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru sehingga usaha-usaha peningkatan kinerja guru dapat dilaksanakan secara nyata.
4. Diharapkan kepada Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi untuk lebih memperhatikan dan melakukan pembinaan terhadap seluruh staf sekolah terutama berhubungan dengan pelaksanaan supervisi pengajaran yang dapat meningkatkan kinerja guru, dan melakukan peningkatan sumber pembiayaan untuk dana pendidikan serta peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup para guru, yang tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, Panji (1992), *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim (1992) *Supervisi Pengajaran, Teori dan Aplikasinya dalam membina Profesional Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bujang, (2005) *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Limau Kabupaten Padang Pariaman*. Tesis UNP Padang.
- Hamalik, Oemar (2000) *Psikologi Mengajar Mengajar*. Bandung : Sinar Baru Algensindo Offset
- Hartini (2006) *Pengaruh Promosi, Supervisi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Asasi Manusia Sumatera Barat*. Tesis UNP Padang.
- Hasibuan, SP, melayu. (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE
- H. Yamin (2005), *Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri I Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman*, Tesis: Universitas Negeri Padang.
- Hermiati, Lilis (2002) *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pelaksanaan Supervisi Terhadap Unjuk Kerja SMU Negeri Kota Padang*. Tesis UNP Padang
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999), *Kamus Populer*. Jakarta: Erlangga
- Mitrani & Dalziel (Editor) 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasar Kompetensi*, Jakarta : Intermasa
- Purwanto, Ngalim (1991) *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Rosda Karya.
- Riva'i, Veithzal, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sagala, Syaiful (2000), *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.

- Sahertian, Piet, A. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Santoso, Singgih (2001) *SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A.M. (2006) *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti (1995). *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Jakarta : CV. Mandar Maju
- Subari (1994), *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subandi, Ahmad (2004) *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah Terhadap Penampilan Mengajar Pada SLTP Negeri Kota Padang*, Wacana Abstrak Hasil-hasil Penelitian Dosen, UNP Padang.
- Subarkah, Weni (2004) *Kontribusi kemampuan Profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Cimahi Jawa Barat*, situs <http://pages.yourfavorite.com/ppsupi/abstrakadpen2005.html-68k>.
- Sudjana (1982). *Metode statistik*. Bandung: Tarsito
- Sudirman (2003), *Peningkatan Profesionalisme Guru*, Jakarta : Bumi Aksara
- Syukrianto, (2003) *Berkala Penelitian Pasca Sarjana Ilmu-Ilmu Sosial – Humaniora*, Wacana Sosio Humanika Volume 16 A Nomor 2, Mei 2003, Universitas Gajah Mada.
- Suratmi (2007) *Analisis Tentang Implementasi KBK, Supervisi, dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Kroya Kabupaten Cilacap*. situs <http://mm.unsoed.net/content.php?cat=tesis&id=395>.
- Steers (1980), *Efektifitas Organisasi (Terjemahan)*, Jakarta : Erlangga
- Syahril (2001) *Kontribusi Persepsi Guru Tentang Peran Mengajar dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Penampilan Mengajar di SD Kotamadya Padang*, wacana Jurnal Volume 26 No. 03/ Edisi September 2001 Forum Pendidikan, UNP Padang.
- Timpe, A. Dale (1993) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja*. Jakarta: Gramedia
- Timotius (2003). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru*, situs www.geocities.com/guruyalah/penelitian.html-71k

Umar, Husein (1999) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta Grafindo.

Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*. Bandung : Permana

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdikbud RI.

Wahjosumidjo (1992), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Wuviani, Via (2004) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru*, situs <http://pages-yourfavorite.com/ppsupi/abstrakadpcn2005.html-68k>.



Lampiran 1

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116
1	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4
2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4
3	5	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	4	5
5	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	1	3	3
6	3	4	2	4	3	4	3	3	2	2	3	5	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	2	3	3	2
10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2
11	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	3	3	4	3	4
12	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	4	5	5	5	5
13	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
15	5	3	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3
18	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3
19	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3
20	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3
21	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2
22	3	3	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3
23	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2
24	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	1	3	2	2
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
27	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2
29	3	4	2	5	3	4	4	5	3	4	2	4	2	3	2	2
30	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4	5	4



	X117	X118	X119	X120	X121	X122	X123	X124	X125	X126	X21	X22	X23	X24	X25	X26
1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4
2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	5	5	4	5	5	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5
7	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
8	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
9	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	5	5	4	4	5	5
10	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5
11	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5
12	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
13	3	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4
14	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5
15	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	4	4	5	5
19	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5
20	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5
21	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
22	2	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
23	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5
24	2	2	2	1	1	3	3	1	3	2	5	4	4	3	5	4
25	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
26	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
28	4	3	3	5	5	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	4
29	5	4	2	3	4	2	3	4	2	5	5	5	4	4	5	5
30	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4



	X27	X28	X29	X210	X211	X212	X213	X214	X215	X216	X217	X218	X219	X220	X221
1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3
2	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4
6	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
7	3	3	3	3	3	4	4	5	1	3	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	5	5	3	3	3
9	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
10	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	2
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
16	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
17	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
18	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3
19	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
20	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3
22	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
23	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
24	3	3	2	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2
25	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5
27	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1
29	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	1
30	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	1



	X222	X223	X224	X225	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	2	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
6	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
7	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3
8	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
9	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
15	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
17	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5
19	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
20	5	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
21	3	3	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
22	2	2	2	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
23	2	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
24	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3
25	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
26	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
28	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
29	1	1	1	1	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5
30	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4



	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27
1	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
2	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
9	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3
10	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
12	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
14	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
18	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
19	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4
20	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3
21	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	3
22	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
23	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3
24	3	3	2	5	5	5	3	4	4	4	2	5	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4
27	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
29	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4
30	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4



HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,939	,941	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	113,87	122,602	,640	.	,936
Y2	113,87	122,602	,640	.	,936
Y3	114,03	121,068	,625	.	,936
Y4	114,00	122,759	,632	.	,936
Y5	114,20	122,855	,595	.	,937
Y6	114,17	124,075	,445	.	,938
Y7	114,23	119,426	,632	.	,936
Y8	114,23	116,599	,762	.	,934
Y9	114,20	120,028	,747	.	,935
Y10	114,03	123,551	,635	.	,936
Y11	114,03	124,378	,486	.	,938
Y12	114,10	121,955	,553	.	,937
Y13	114,20	124,717	,506	.	,938
Y14	114,30	123,114	,482	.	,938
Y15	114,33	121,057	,634	.	,936
Y16	114,60	116,317	,663	.	,936
Y17	114,67	120,782	,574	.	,937
Y18	114,30	120,976	,544	.	,937
Y19	114,23	118,944	,662	.	,936
Y20	114,00	120,207	,762	.	,935
Y21	114,50	119,086	,637	.	,936
Y22	114,20	121,752	,488	.	,938
Y23	114,27	122,685	,618	.	,936
Y24	114,43	124,047	,450	.	,938
Y25	114,83	120,213	,569	.	,937
Y26	114,63	122,378	,492	.	,938
Y27	114,87	122,189	,472	.	,938

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,952	,952	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	81,30	322,355	,661	.	,950
X12	81,40	321,421	,708	.	,950
X13	81,57	325,771	,512	.	,951
X14	81,60	318,317	,656	.	,950
X15	81,73	316,961	,668	.	,950
X16	81,33	320,506	,742	.	,949
X17	81,50	323,500	,553	.	,951
X18	81,33	321,057	,569	.	,951
X19	82,13	317,292	,652	.	,950
X110	82,13	316,671	,668	.	,950
X111	82,43	317,495	,654	.	,950
X112	81,83	322,764	,555	.	,951
X113	82,10	320,507	,634	.	,950
X114	81,83	325,040	,530	.	,951
X115	81,67	323,471	,607	.	,950
X116	81,80	321,269	,649	.	,950
X117	81,67	315,264	,766	.	,949
X118	81,73	316,754	,737	.	,949
X119	81,80	316,510	,672	.	,950
X120	81,70	312,424	,800	.	,948
X121	81,63	314,033	,749	.	,949
X122	81,33	322,575	,603	.	,950
X123	81,50	328,052	,527	.	,951
X124	81,63	322,585	,654	.	,950
X125	81,70	328,217	,571	.	,951
X126	81,77	323,289	,607	.	,950

Lampiran 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,914	,927	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	99,00	131,241	,496	.	,911
X22	99,00	130,069	,710	.	,910
X23	99,27	127,375	,665	.	,909
X24	99,37	129,275	,535	.	,910
X25	99,07	130,202	,444	.	,912
X26	99,10	129,748	,576	.	,910
X27	99,83	126,902	,549	.	,910
X28	100,00	129,241	,487	.	,911
X29	100,20	129,959	,378	.	,913
X210	99,17	128,695	,487	.	,911
X211	99,43	127,082	,525	.	,910
X212	99,00	130,759	,538	.	,911
X213	99,07	128,064	,592	.	,909
X214	99,10	128,990	,571	.	,910
X215	99,53	120,809	,626	.	,908
X216	99,57	121,082	,827	.	,904
X217	99,30	125,528	,682	.	,908
X218	99,60	126,938	,459	.	,912
X219	99,63	126,585	,574	.	,909
X220	99,60	126,524	,604	.	,909
X221	100,53	123,499	,404	.	,916
X222	100,20	120,717	,592	.	,909
X223	100,63	122,309	,560	.	,910
X224	100,60	124,800	,464	.	,912
X225	100,60	126,524	,421	.	,913

26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	127	4.7	
27	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	121	4.48	
28	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	99	3.67	
29	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	112	4.15	
30	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	105	3.89	
	71	72	70	72	67	66	69	67	68	70	72	70	67	65	65	60	59	68	69	71	61	69	65	63	59	63	58	1796	66.5
	4.7	4.8	4.7	4.8	4.5	4.4	4.6	4.5	4.5	4.7	4.8	4.7	4.5	4.3	4.3	4	3.9	4.5	4.6	4.7	4.1	4.6	4.3	4.2	3.9	4.2	3.9	119.73	4.43
SMA 3																													
31	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	106	3.93	
32	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	110	4.07	
33	3	3	3	2	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	113	4.19	
34	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	117	4.33	
35	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	124	4.59	
36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	118	4.37	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	108	4	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	1	119	4.41	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	1	116	4.3	
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	126	4.67	
41	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	123	4.56	
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	117	4.33	
43	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	118	4.37	
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	126	4.67	
45	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	120	4.44
	71	71	67	66	66	63	61	69	65	67	72	70	68	68	66	61	62	64	63	69	62	67	66	65	61	62	49	1761	65.2
	4.7	4.7	4.5	4.4	4.4	4.2	4.1	4.6	4.3	4.5	4.8	4.7	4.5	4.5	4.4	4.1	4.1	4.3	4.2	4.6	4.1	4.5	4.4	4.3	4.1	4.1	3.3	117.4	4.35
SMA 4																													
46	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	4	2	4	4	110	4.07
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	124	4.59	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	3	120	4.44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	103	3.81
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	105	3.89	
51	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	122	4.52	
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	1	114	4.22	

53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	127	4.7		
54	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	116	4.3		
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	129	4.78		
56	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	5	5	5	77	2.85		
57	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	116	4.3		
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	115	4.26		
59	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	108	4		
60	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	121	4.48	
	67	67	68	68	65	66	63	64	63	65	66	66	62	65	61	59	60	62	62	65	59	63	61	63	57	61	59	1707	63.2	
	4.5	4.5	4.5	4.5	4.3	4.4	4.2	4.3	4.2	4.3	4.4	4.4	4.1	4.3	4.1	3.9	4	4.1	4.1	4.3	3.9	4.2	4.1	4.2	3.8	4.1	3.9	113.8	4.21	
SMA 5																														
61	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	4.56	
62	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	128	4.74	
63	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	2	114	4.22	
64	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	109	4.04	
65	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	3	4	111	4.11	
66	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	112	4.15		
67	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132	4.89	
68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	125	4.63	
69	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	108	4		
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	121	4.48	
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	121	4.48	
72	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	107	3.96	
73	5	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	111	4.11	
74	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	118	4.37	
75	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	117	4.33	
	73	65	72	66	62	70	60	67	60	64	69	65	66	69	65	62	63	67	65	63	58	63	65	64	63	67	64	1757	65.1	
	4.9	4.3	4.8	4.4	4.1	4.7	4	4.5	4	4.3	4.6	4.3	4.4	4.6	4.3	4.1	4.2	4.5	4.3	4.2	3.9	4.2	4.3	4.3	4.2	4.5	4.3	117.13	4.34	

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	119	4.58	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	119	4.58		
27	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	116	4.46		
28	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	5	5	4	4	4	2	2	89	3.42	
29	3	4	2	5	3	4	4	5	3	4	2	4	2	3	2	2	5	4	2	3	4	2	3	4	2	5	86	3.31	
30	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	4	5	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	3	88	3.38	
	58	59	56	55	50	57	59	59	47	48	40	52	45	47	50	46	52	49	47	56	58	59	51	51	50	53	1359	52.3	
	3.9	3.9	3.7	3.7	3.3	3.8	3.9	3.9	3.1	3.2	2.7	3.5	3	3.1	3.3	3.1	3.5	3.3	3.1	3.7	3.9	3.9	3.4	3.4	3.3	3.5	90.6	3.48	
SMA 3																													
31	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	2	2	2	83	3.19		
32	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	92	3.54	
33	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	59	2.27	
34	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	73	2.81	
35	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	45	1.73	
36	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	39	1.5	
37	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	65	2.5	
38	3	4	2	3	3	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	82	3.15	
39	3	4	2	3	3	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	79	3.04	
40	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	94	3.62	
41	5	5	3	3	3	4	5	3	2	2	4	3	4	2	2	2	5	3	3	3	3	4	2	2	4	5	86	3.31	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	2	54	2.08	
43	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	36	1.38	
44	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	91	3.5	
45	5	5	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	101	3.88	
	44	48	38	39	37	49	46	38	29	28	34	41	42	42	40	44	49	44	44	41	40	45	46	39	42	50	1079	41.5	
	2.9	3.2	2.5	2.6	2.5	3.3	3.1	2.5	1.9	1.9	2.3	2.7	2.8	2.8	2.7	2.9	3.3	2.9	2.9	2.7	2.7	3	3.1	2.6	2.8	3.3	71.93	2.77	
SMA 4																													
46	3	3	1	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	67	2.58	
47	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	81	3.12	
48	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	71	2.73	
49	5	5	3	4	2	2	1	4	5	4	4	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	2	83	3.19	
50	5	5	5	3	2	2	4	5	5	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	5	4	3	2	2	85	3.27	

51	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	2	81	3.12	
52	1	3	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	43	1.65	
53	3	1	1	3	1	1	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	3	2	1	47	1.81	
54	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	53	2.04	
55	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	70	2.69	
56	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	63	2.42	
57	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	79	3.04	
58	5	5	4	4	2	2	1	4	5	5	4	1	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	83	3.19	
59	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	3.19	
60	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	36	1.38	
	47	48	37	42	36	34	31	40	47	48	35	33	35	32	33	37	40	44	37	41	40	47	43	42	40	36	1025	39.4	
	3.1	3.2	2.5	2.8	2.4	2.3	2.1	2.7	3.1	3.2	2.3	2.2	2.3	2.1	2.2	2.5	2.7	2.9	2.5	2.7	2.7	3.1	2.9	2.8	2.7	2.4	68.33	2.63	
SMA 5																													
61	5	4	4	1	3	3	4	2	2	2	2	2	5	1	2	2	2	5	4	1	5	4	5	4	4	5	83	3.19	
62	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	72	2.77	
63	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	4	4	2	2	4	61	2.35	
64	3	4	3	4	2	4	1	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	4	3	3	1	3	4	2	3	2	63	2.42	
65	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	2	2	76	2.92	
66	3	3	4	4	4	4	2	3	5	5	5	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	77	2.96	
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	69	2.65
68	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85	3.27	
69	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	3	79	3.04	
70	3	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	108	4.15	
71	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102	3.92	
72	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	104	4	
73	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	94	3.62	
74	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	77	2.96	
75	3	4	4	4	4	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	72	2.77	
	48	50	47	50	50	51	40	42	50	48	46	44	47	37	40	39	42	51	43	53	54	56	54	47	46	47	1222	47	
	3.2	3.3	3.1	3.3	3.3	3.4	2.7	2.8	3.3	3.2	3.1	2.9	3.1	2.5	2.7	2.6	2.8	3.4	2.9	3.5	3.6	3.7	3.6	3.1	3.1	3.1	81.47	3.13	

26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	1	109	4.36		
27	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	116	4.64	
28	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	1	3	2	2	3	84	3.36	
29	5	5	4	4	5	5	3	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	1	5	1	1	1	2	1	88	3.52	
30	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	1	3	3	2	2	92	3.68	
	74	72	69	66	73	71	58	36	53	71	67	74	72	71	66	67	70	71	54	57	36	47	45	43	42	1525	61	
	4.9	4.8	4.6	4.4	4.9	4.7	3.9	2.4	3.5	4.7	4.5	4.9	4.8	4.7	4.4	4.5	4.7	4.7	3.6	3.8	2.4	3.1	3	2.9	2.8	101.67	4.07	
SMA 3																												
31	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	1	3	97	3.88	
32	5	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	4	99	3.96	
33	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	2	1	4	4	95	3.8		
34	5	5	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	2	4	2	1	5	100	4	
35	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	104	4.16	
36	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	1	5	1	103	4.12	
37	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	105	4.2	
38	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	5	5	5	4	5	4	5	2	4	4	2	1	5	4	94	3.76	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	3	3	3	5	4	5	4	4	2	4	1	5	4	99	3.96	
40	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	5	2	109	4.36	
41	5	5	4	3	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	110	4.4	
42	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	109	4.36	
43	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	1	3	1	5	1	96	3.84	
44	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	5	2	2	107	4.28	
45	5	5	4	3	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	5	5	110	4.4	
	72	71	64	67	67	71	62	45	53	67	60	72	69	68	64	71	67	68	55	58	47	52	39	56	52	1537	61.5	
	4.8	4.7	4.3	4.5	4.5	4.7	4.1	3	3.5	4.5	4	4.8	4.6	4.5	4.3	4.7	4.5	4.5	3.7	3.9	3.1	3.5	2.6	3.7	3.5	102.47	4.1	
SMA 4																												
46	5	5	4	5	5	5	3	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	2	1	2	4	92	3.68	
47	5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	3	4	3	5	5	5	104	4.16	
48	5	5	5	5	4	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	3	4	5	105	4.2	
49	4	5	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	94	3.76	
50	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	94	3.76	
51	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104	4.16	
52	4	4	4	4	5	5	5	1	2	5	4	5	5	5	5	4	3	5	3	5	1	2	1	1	4	92	3.68	

53	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	5	5	114	4.56		
54	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	3	2	3	106	4.24		
55	4	5	5	4	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	2	2	1	2	94	3.76	
56	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	61	2.44		
57	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	103	4.12	
58	5	5	4	4	4	4	3	1	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	3	4	4	2	2	94	3.76	
59	4	4	3	3	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	5	5	91	3.64	
60	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	109	4.36	
	66	68	64	61	64	64	52	34	45	65	61	65	67	67	62	65	62	62	50	56	50	52	49	49	57	1457	58.3	
	4.4	4.5	4.3	4.1	4.3	4.3	3.5	2.3	3	4.3	4.1	4.3	4.5	4.5	4.1	4.3	4.1	4.1	3.3	3.7	3.3	3.5	3.3	3.3	3.8	97.133	3.89	
SMA 5																												
61	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5	5	1	4	106	4.24		
62	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	1	108	4.32		
63	4	4	3	4	4	5	3	1	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	4	3	1	3	1	1	85	3.4		
64	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	3	4	100	4	
65	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	96	3.84		
66	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	100	4		
67	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	112	4.48		
68	5	5	5	5	5	5	4	1	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	3	1	3	4	100	4	
69	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	99	3.96	
70	5	5	4	4	4	5	3	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	2	5	5	101	4.04	
71	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	3	3	110	4.4	
72	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	2	4	4	99	3.96	
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	102	4.08	
74	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	100	4	
75	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	103	4.12	
	66	67	64	64	67	68	55	39	51	66	63	67	68	68	71	66	65	70	63	61	50	53	49	48	52	1521	60.8	
	4.4	4.5	4.3	4.3	4.5	4.5	3.7	2.6	3.4	4.4	4.2	4.5	4.5	4.5	4.7	4.4	4.3	4.7	4.2	4.1	3.3	3.5	3.3	3.2	3.5	101.4	4.06	

**TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR
VARIABEL KINERJA GURU (Y)**

No. Ind.	Indikator	No. Item	SL		SR		KK		JR		TP		n	%	Skor Total	Rerata (mean)	TCR (%)
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Merencanakan pengajaran	1	59	78,67	13	17,33	3	4,00	0	0,00	0	0,00	75	100	356	4,75	94,93
		2	54	72,00	16	21,33	4	5,33	1	1,33	0	0,00	75	100	348	4,64	92,80
		3	52	69,33	17	22,67	6	8,00	0	0,00	0	0,00	75	100	346	4,61	92,27
		4	47	62,67	22	29,33	5	6,67	1	1,33	0	0,00	75	100	340	4,53	90,67
		5	35	46,67	33	44,00	6	8,00	1	1,33	0	0,00	75	100	327	4,36	87,20
	Rerata Indikator			49,40	65,87	20,20	26,93	4,80	6,40	0,60	0,80	0,00	0,00	75	100	343	4,58
Pembulatan Rerata			49	65,33	20	26,67	5	6,67	1	1,33	0	0,00	75	100	342	4,56	91,20
2	Melaksanakan pengajaran	6	40	53,33	30	40,00	4	5,33	1	1,33	0	0,00	75	100	334	4,45	89,07
		7	33	44,00	27	36,00	14	18,67	1	1,33	0	0,00	75	100	317	4,23	84,53
		8	41	54,67	28	37,33	4	5,33	2	2,67	0	0,00	75	100	333	4,44	88,80
		9	31	41,33	36	48,00	7	9,33	1	1,33	0	0,00	75	100	322	4,29	85,87
		10	37	49,33	36	48,00	2	2,67	0	0,00	0	0,00	75	100	335	4,47	89,33
	Rerata Indikator			36,40	48,53	31,40	41,87	6,20	8,27	1,00	1,33	0,00	0,00	75	100	328	4,38
Pembulatan Rerata			36	48,00	32	42,67	6	8,00	1	1,33	0	0,00	75	100	328	4,37	87,47
3	Membina hubungan dengan guru	11	48	64,00	25	33,33	2	2,67	0	0,00	0	0,00	75	100	346	4,61	92,27
		12	45	60,00	25	33,33	3	4,00	2	2,67	0	0,00	75	100	338	4,51	90,13
		13	34	45,33	38	50,67	2	2,67	1	1,33	0	0,00	75	100	330	4,40	88,00
		14	37	49,33	34	45,33	4	5,33	0	0,00	0	0,00	75	100	333	4,44	88,80

MILIK
UPT PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS ANDALAS

		15	29	38,67	39	52,00	7	9,33	0	0,00	0	0,00	75	100	322	4,29	85,87
		16	24	32,00	37	49,33	9	12,00	4	5,33	1	1,33	75	100	304	4,05	81,07
			36,17	48,22	33,00	44,00	4,50	6,00	1,17	1,56	0,17	0,22	75	100	329	4,38	87,69
			36	48,00	33	44,00	5	6,67	1	1,33	0	0,00	75	100	329	4,39	87,73
4	Menilai pengajaran	17	20	26,67	41	54,67	13	17,33	1	1,33	0	0,00	75	100	305	4,07	81,33
		18	34	45,33	31	41,33	10	13,33	0	0,00	0	0,00	75	100	324	4,32	86,40
		19	34	45,33	31	41,33	9	12,00	1	1,33	0	0,00	75	100	323	4,31	86,13
		20	43	57,33	26	34,67	6	8,00	0	0,00	0	0,00	75	100	337	4,49	89,87
		21	28	37,33	26	34,67	18	24,00	3	4,00	0	0,00	75	100	304	4,05	81,07
		22	37	49,33	29	38,67	8	10,67	1	1,33	0	0,00	75	100	327	4,36	87,20
				32,67	43,56	30,67	40,89	10,67	14,22	1,00	1,33	0,00	0,00	75	100	320	4,27
			33	44,00	31	41,33	10	13,33	1	1,33	0	0,00	75	100	321	4,28	85,60
5	Mengembangkan diri	23	30	40,00	40	53,33	4	5,33	1	1,33	0	0,00	75	100	324	4,32	86,40
		24	26	34,67	42	56,00	7	9,33	0	0,00	0	0,00	75	100	319	4,25	85,07
		25	19	25,33	35	46,67	19	25,33	2	2,67	0	0,00	75	100	296	3,95	78,93
		26	23	30,67	41	54,67	11	14,67	0	0,00	0	0,00	75	100	312	4,16	83,20
		27	20	26,67	30	40,00	14	18,67	6	8,00	5	6,67	75	100	279	3,72	74,40
				23,60	31,47	37,60	50,13	11,00	14,67	1,80	2,40	1,00	1,33	75	100	306	4,08
			24	32,00	37	49,33	11	14,67	2	2,67	1	1,33	75	100	306	4,08	81,60
			35,65	47,53	30,57	40,76	7,43	9,91	1,11	1,48	0,23	0,31	75	100	325	4,34	86,74
			36	48,00	31	41,33	7	9,33	1	1,33	0	0,00	75	100	327	4,36	87,20

**TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR
VARIABEL SUPERVISI PENGAJARAN (X1)**

No. Ind.	Indikator	No. Item	SL		SR		KK		JR		TP		n	%	Skor Total	Rerata (mean)	TCR (%)
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%					
1	Pembinaan dan bimbingan	1	15	20,00	9	12,00	39	52,00	9	12,00	3	4,00	75	100	249	3,32	66,40
		2	12	16,00	18	24,00	35	46,67	6	8,00	4	5,33	75	100	253	3,37	67,47
		3	8	10,67	17	22,67	23	30,67	20	26,67	7	9,33	75	100	224	2,99	59,73
		4	8	10,67	17	22,67	28	37,33	18	24,00	4	5,33	75	100	232	3,09	61,87
		5	7	9,33	12	16,00	29	38,67	23	30,67	4	5,33	75	100	220	2,93	58,67
		6	8	10,67	22	29,33	26	34,67	18	24,00	1	1,33	75	100	243	3,24	64,80
		7	9	12,00	17	22,67	17	22,67	25	33,33	7	9,33	75	100	221	2,95	58,93
		8	11	14,67	12	16,00	29	38,67	16	21,33	7	9,33	75	100	229	3,05	61,07
		Rerata Indikator			9,75	13,00	15,50	20,67	28,25	37,67	16,88	22,50	4,63	6,17	75	100	234
Pembulatan Rerata			10	13,33	16	21,33	28	37,33	16	21,33	5	6,67	75	100	235	3,13	62,67
2	Pengawasan	9	10	13,33	8	10,67	23	30,67	26	34,67	8	10,67	75	100	211	2,81	56,27
		10	8	10,67	12	16,00	18	24,00	30	40,00	7	9,33	75	100	209	2,79	55,73
		11	7	9,33	9	12,00	19	25,33	23	30,67	17	22,67	75	100	191	2,55	50,93
		12	7	9,33	13	17,33	26	34,67	18	24,00	11	14,67	75	100	212	2,83	56,53
		13	6	8,00	13	17,33	24	32,00	24	32,00	8	10,67	75	100	210	2,80	56,00
		14	5	6,67	17	22,67	17	22,67	25	33,33	11	14,67	75	100	205	2,73	54,67

3	Pengarahan	15	4	5,33	19	25,33	22	29,33	20	26,67	10	13,33	75	100	212	2,83	56,53		
		16	3	4,00	18	24,00	26	34,67	22	29,33	6	8,00	75	100	215	2,87	57,33		
				6,25	8,33	13,63	18,17	21,88	29,17	23,50	31,33	9,75	13,00	75	100	208	2,78	55,50	
				6	8,00	14	18,67	22	29,33	23	30,67	10	13,33	75	100	208	2,77	55,47	
		17	7	9,33	19	25,33	26	34,67	18	24,00	5	6,67	75	100	230	3,07	61,33		
		18	5	6,67	30	40,00	16	21,33	19	25,33	5	6,67	75	100	236	3,15	62,93		
		19	3	4,00	26	34,67	15	20,00	24	32,00	7	9,33	75	100	219	2,92	58,40		
		20	7	9,33	22	29,33	25	33,33	14	18,67	7	9,33	75	100	233	3,11	62,13		
		21	7	9,33	24	32,00	22	29,33	15	20,00	7	9,33	75	100	234	3,12	62,40		
		22	8	10,67	36	48,00	13	17,33	16	21,33	2	2,67	75	100	257	3,43	68,53		
	Rerata Indikator		6,17	8,22	26,17	34,89	19,50	26,00	17,67	23,56	5,50	7,33	75	100	235	3,13	62,62		
	Pembulatan Rerata		6	8,00	26	34,67	20	26,67	17	22,67	6	8,00	75	100	234	3,12	62,40		
4	Umpan balik	23	7	9,33	31	41,33	17	22,67	17	22,67	3	4,00	75	100	247	3,29	65,87		
		24	6	8,00	24	32,00	17	22,67	23	30,67	5	6,67	75	100	228	3,04	60,80		
		25	6	8,00	21	28,00	20	26,67	24	32,00	4	5,33	75	100	226	3,01	60,27		
		26	10	13,33	18	24,00	16	21,33	28	37,33	3	4,00	75	100	229	3,05	61,07		
			Rerata Indikator		7,25	9,67	23,50	31,33	17,50	23,33	23,00	30,67	3,75	5,00	75	100	233	3,10	62,00
			Pembulatan Rerata		7	9,33	24	32,00	17	22,67	23	30,67	4	5,33	75	100	232	3,09	61,87
			Rerata Variabel		7,35	9,81	19,70	26,26	21,78	29,04	20,26	27,01	5,91	7,88	75	100	227	3,03	60,62
			Pembulatan Rerata		7	9,33	20	26,67	22	29,33	20	26,67	6	8,00	75	100	227	3,03	60,53

**TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI SKOR
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)**

No. Ind.	Indikator	No. Item	SL		SR		KK		JR		TP		n	%	Skor Total	Rerata (mean)	TCR (%)	
			Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%						
1	Kesungguhan dalam belajar	1	49	65.33	24	32.00	2	2.67	0	0.00	0	0.00	75	100	347	4.63	92.53	
		2	50	66.67	24	32.00	1	1.33	0	0.00	0	0.00	75	100	349	4.65	93.07	
		3	32	42.67	38	50.67	5	6.67	0	0.00	0	0.00	75	100	327	4.36	87.20	
		4	32	42.67	36	48.00	6	8.00	1	1.33	0	0.00	75	100	324	4.32	86.40	
		5	44	58.67	27	36.00	3	4.00	1	1.33	0	0.00	75	100	339	4.52	90.40	
		6	47	62.67	25	33.33	2	2.67	1	1.33	0	0.00	75	100	343	4.57	91.47	
		Rerata Indikator		42.33	56.44	29.00	38.67	3.17	4.22	0.50	0.67	0.00	0.00	75	100	338	4.51	90.18
	Pembulatan Rerata		42	56.00	29	38.67	3	4.00	1	1.33	0	0.00	75	100	337	4.49	89.87	
2	Semangat dalam bekerja	7	16	21.33	30	40.00	25	33.33	4	5.33	0	0.00	75	100	283	3.77	75.47	
		8	5	6.67	8	10.67	29	38.67	20	26.67	13	17.33	75	100	197	2.63	52.53	
		9	9	12.00	21	28.00	35	46.67	9	12.00	1	1.33	75	100	253	3.37	67.47	
		Rerata Indikator		10.00	13.33	19.67	26.22	29.67	39.56	11.00	14.67	4.67	6.22	75	100	244	3.26	65.16
		Pembulatan Rerata		10	13.33	20	26.67	29	38.67	11	14.67	5	6.67	75	100	244	3.25	65.07
3	Kesukaan terhadap pekerjaan	10	46	61.33	22	29.33	4	5.33	3	4.00	0	0.00	75	100	336	4.48	89.60	
		11	30	40.00	33	44.00	9	12.00	2	2.67	1	1.33	75	100	314	4.19	83.73	
		12	50	66.67	22	29.33	3	4.00	0	0.00	0	0.00	75	100	347	4.63	92.53	

		13	49	65.33	23	30.67	2	2.67	1	1.33	0	0.00	75	100	345	4.60	92.00
	Rerata Indikator		43.75	58.33	25.00	33.33	4.50	6.00	1.50	2.00	0.25	0.33	75	100	336	4.47	89.47
	Pembulatan Rerata		44	58.67	25	33.33	4	5.33	2	2.67	0	0.00	75	100	336	4.48	89.60
4	Keinginan untuk berhasil	14	47	62.67	24	32.00	4	5.33	0	0.00	0	0.00	75	100	343	4.57	91.47
		15	40	53.33	26	34.67	5	6.67	2	2.67	2	2.67	75	100	325	4.33	86.67
		16	38	50.67	32	42.67	4	5.33	1	1.33	0	0.00	75	100	332	4.43	88.53
		17	32	42.67	36	48.00	7	9.33	0	0.00	0	0.00	75	100	325	4.33	86.67
		18	51	68.00	16	21.33	6	8.00	1	1.33	1	1.33	75	100	340	4.53	90.67
		19	23	30.67	25	33.33	16	21.33	10	13.33	1	1.33	75	100	284	3.79	75.73
	Rerata Indikator		38.50	51.33	26.50	35.33	7.00	9.33	2.33	3.11	0.67	0.89	75	100	325	4.33	86.62
	Pembulatan Rerata		39	52.00	26	35.00	7	9.33	2	2.67	1	1.33	75	100	325	4.33	86.67
5	Dorongan dari luar	20	19	25.33	38	50.67	14	18.67	2	2.67	2	2.67	75	100	295	3.93	78.67
		21	13	17.33	16	21.33	21	28.00	8	10.67	17	22.67	75	100	225	3.00	60.00
		22	13	17.33	29	38.67	18	24.00	12	16.00	3	4.00	75	100	262	3.49	69.87
		23	9	12.00	22	29.33	20	26.67	14	18.67	10	13.33	75	100	231	3.08	61.60
		24	14	18.67	24	32.00	13	17.33	15	20.00	9	12.00	75	100	244	3.25	65.07
		25	15	20.00	29	38.67	16	21.33	7	9.33	8	10.67	75	100	261	3.48	69.60
	Rerata Indikator		13.83	18.44	26.33	35.11	17.00	22.67	9.67	12.89	8.17	10.89	75	100	253	3.37	67.47
	Pembulatan Rerata		14	18.67	26	34.67	17	22.67	10	13.33	8	10.67	75	100	253	3.37	67.47

Rerata Variabel		29.68	39.58	25.30	33.73	12.27	16.36	5.00	6.67	2.75	3.67	75	100	299	3.99	79.78
Pembulatan Rerata		30	40.00	25	33.33	12	16.00	5	6.67	3	4.00	75	100	299	3.99	79.73



Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.0	4.0
	2	9	12.0	16.0
	3	39	52.0	68.0
	4	9	12.0	80.0
	5	15	20.0	100.0
Total		75	100.0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3
	2	6	8.0	13.3
	3	35	46.7	60.0
	4	18	24.0	84.0
	5	12	16.0	100.0
Total		75	100.0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	9.3	9.3
	2	20	26.7	36.0
	3	23	30.7	66.7
	4	17	22.7	89.3
	5	8	10.7	100.0
Total		75	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	5.3	5.3
	2	18	24.0	29.3
	3	28	37.3	66.7
	4	17	22.7	89.3
	5	8	10.7	100.0
Total		75	100.0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	5.3	5.3	5.3
2	23	30.7	30.7	36.0
3	29	38.7	38.7	74.7
4	12	16.0	16.0	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	18	24.0	24.0	25.3
3	26	34.7	34.7	60.0
4	22	29.3	29.3	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	25	33.3	33.3	42.7
3	17	22.7	22.7	65.3
4	17	22.7	22.7	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	16	21.3	21.3	30.7
3	29	38.7	38.7	69.3
4	12	16.0	16.0	85.3
5	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10.7	10.7	10.7
2	26	34.7	34.7	45.3
3	23	30.7	30.7	76.0
4	8	10.7	10.7	86.7
5	10	13.3	13.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X110

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	30	40.0	40.0	49.3
3	18	24.0	24.0	73.3
4	12	16.0	16.0	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X111

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	22.7	22.7	22.7
2	23	30.7	30.7	53.3
3	19	25.3	25.3	78.7
4	9	12.0	12.0	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X112

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	14.7	14.7	14.7
2	18	24.0	24.0	38.7
3	26	34.7	34.7	73.3
4	13	17.3	17.3	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X113

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10.7	10.7	10.7
2	24	32.0	32.0	42.7
3	24	32.0	32.0	74.7
4	13	17.3	17.3	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X114

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	14.7	14.7	14.7
2	25	33.3	33.3	48.0
3	17	22.7	22.7	70.7
4	17	22.7	22.7	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X115

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13.3	13.3	13.3
2	20	26.7	26.7	40.0
3	22	29.3	29.3	69.3
4	19	25.3	25.3	94.7
5	4	5.3	5.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X116

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	8.0	8.0	8.0
2	22	29.3	29.3	37.3
3	26	34.7	34.7	72.0
4	18	24.0	24.0	96.0
5	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X117

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.7	6.7	6.7
2	18	24.0	24.0	30.7
3	26	34.7	34.7	65.3
4	19	25.3	25.3	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X118

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.7	6.7	6.7
2	19	25.3	25.3	32.0
3	16	21.3	21.3	53.3
4	30	40.0	40.0	93.3
5	5	6.7	6.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X119

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	24	32.0	32.0	41.3
3	15	20.0	20.0	61.3
4	26	34.7	34.7	96.0
5	3	4.0	4.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X120

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	14	18.7	18.7	28.0
3	25	33.3	33.3	61.3
4	22	29.3	29.3	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X121

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	9.3	9.3	9.3
2	15	20.0	20.0	29.3
3	22	29.3	29.3	58.7
4	24	32.0	32.0	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X122

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.7	2.7	2.7
2	16	21.3	21.3	24.0
3	13	17.3	17.3	41.3
4	36	48.0	48.0	89.3
5	8	10.7	10.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X123

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.0	4.0	4.0
2	17	22.7	22.7	26.7
3	17	22.7	22.7	49.3
4	31	41.3	41.3	90.7
5	7	9.3	9.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X124

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	6.7	6.7	6.7
2	23	30.7	30.7	37.3
3	17	22.7	22.7	60.0
4	24	32.0	32.0	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X125

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	5.3	5.3	5.3
2	24	32.0	32.0	37.3
3	20	26.7	26.7	64.0
4	21	28.0	28.0	92.0
5	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X126

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.0	4.0	4.0
2	28	37.3	37.3	41.3
3	16	21.3	21.3	62.7
4	18	24.0	24.0	86.7
5	10	13.3	13.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	24	32.0	32.0	34.7
5	49	65.3	65.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.3	1.3	1.3
4	24	32.0	32.0	33.3
5	50	66.7	66.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.7	6.7	6.7
4	38	50.7	50.7	57.3
5	32	42.7	42.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	6	8.0	8.0	9.3
	4	36	48.0	48.0	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	3	4.0	4.0	5.3
	4	27	36.0	36.0	41.3
	5	44	58.7	58.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	2	2.7	2.7	4.0
	4	25	33.3	33.3	37.3
	5	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.3	5.3	5.3
	3	25	33.3	33.3	38.7
	4	30	40.0	40.0	78.7
	5	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	17.3	17.3	17.3
	2	20	26.7	26.7	44.0
	3	29	38.7	38.7	82.7
	4	8	10.7	10.7	93.3
	5	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	9	12.0	12.0	13.3
3	35	46.7	46.7	60.0
4	21	28.0	28.0	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X210

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	4	5.3	5.3	9.3
4	22	29.3	29.3	38.7
5	46	61.3	61.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X211

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	2	2.7	2.7	4.0
3	9	12.0	12.0	16.0
4	33	44.0	44.0	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X212

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.0	4.0	4.0
4	22	29.3	29.3	33.3
5	50	66.7	66.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X213

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	2	2.7	2.7	4.0
4	23	30.7	30.7	34.7
5	49	65.3	65.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X214

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	24	32.0	32.0	37.3
	5	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X215

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	2	2.7	2.7	5.3
	3	5	6.7	6.7	12.0
	4	26	34.7	34.7	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X216

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	4	5.3	5.3	6.7
	4	32	42.7	42.7	49.3
	5	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X217

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.3	9.3	9.3
	4	36	48.0	48.0	57.3
	5	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X218

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	1	1.3	1.3	2.7
	3	6	8.0	8.0	10.7
	4	16	21.3	21.3	32.0
	5	51	68.0	68.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X219

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.3	1.3	1.3
2	10	13.3	13.3	14.7
3	16	21.3	21.3	36.0
4	25	33.3	33.3	69.3
5	23	30.7	30.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X220

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.7	2.7	2.7
2	2	2.7	2.7	5.3
3	14	18.7	18.7	24.0
4	38	50.7	50.7	74.7
5	19	25.3	25.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X221

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	17	22.7	22.7	22.7
2	8	10.7	10.7	33.3
3	21	28.0	28.0	61.3
4	16	21.3	21.3	82.7
5	13	17.3	17.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X222

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	4.0	4.0	4.0
2	12	16.0	16.0	20.0
3	18	24.0	24.0	44.0
4	29	38.7	38.7	82.7
5	13	17.3	17.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X223

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	13.3	13.3	13.3
2	14	18.7	18.7	32.0
3	20	26.7	26.7	58.7
4	22	29.3	29.3	88.0
5	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X224

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	12.0	12.0	12.0
2	15	20.0	20.0	32.0
3	13	17.3	17.3	49.3
4	24	32.0	32.0	81.3
5	14	18.7	18.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

X225

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	10.7	10.7	10.7
2	7	9.3	9.3	20.0
3	16	21.3	21.3	41.3
4	29	38.7	38.7	80.0
5	15	20.0	20.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	4.0	4.0	4.0
4	13	17.3	17.3	21.3
5	59	78.7	78.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	4	5.3	5.3	6.7
4	16	21.3	21.3	28.0
5	54	72.0	72.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.0	8.0	8.0
4	17	22.7	22.7	30.7
5	52	69.3	69.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	5	6.7	6.7	8.0
	4	22	29.3	29.3	37.3
	5	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	6	8.0	8.0	9.3
	4	33	44.0	44.0	53.3
	5	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	4	5.3	5.3	6.7
	4	30	40.0	40.0	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	14	18.7	18.7	20.0
	4	27	36.0	36.0	56.0
	5	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	4	5.3	5.3	8.0
	4	28	37.3	37.3	45.3
	5	41	54.7	54.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	7	9.3	9.3	10.7
4	36	48.0	48.0	58.7
5	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	36	48.0	48.0	50.7
5	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.7	2.7	2.7
4	25	33.3	33.3	36.0
5	48	64.0	64.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	3	4.0	4.0	6.7
4	25	33.3	33.3	40.0
5	45	60.0	60.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	2	2.7	2.7	4.0
4	38	50.7	50.7	54.7
5	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	5.3	5.3
	4	34	45.3	45.3	50.7
	5	37	49.3	49.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.3	9.3	9.3
	4	39	52.0	52.0	61.3
	5	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	4	5.3	5.3	6.7
	3	9	12.0	12.0	18.7
	4	37	49.3	49.3	68.0
	5	24	32.0	32.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	13	17.3	17.3	18.7
	4	41	54.7	54.7	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.3	13.3	13.3
	4	31	41.3	41.3	54.7
	5	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	9	12.0	12.0	13.3
4	31	41.3	41.3	54.7
5	34	45.3	45.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	8.0	8.0	8.0
4	26	34.7	34.7	42.7
5	43	57.3	57.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.0	4.0	4.0
3	18	24.0	24.0	28.0
4	26	34.7	34.7	62.7
5	28	37.3	37.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	8	10.7	10.7	12.0
4	29	38.7	38.7	50.7
5	37	49.3	49.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Y23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.3	1.3	1.3
3	4	5.3	5.3	6.7
4	40	53.3	53.3	60.0
5	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	9.3	9.3	9.3
	4	42	56.0	56.0	65.3
	5	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	19	25.3	25.3	28.0
	4	35	46.7	46.7	74.7
	5	19	25.3	25.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	14.7	14.7	14.7
	4	41	54.7	54.7	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	6.7	6.7	6.7
	2	6	8.0	8.0	14.7
	3	14	18.7	18.7	33.3
	4	30	40.0	40.0	73.3
	5	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,33	100,95	117,08
	Std. Deviation	18,951	9,528	9,899
Most Extreme Differences	Absolute	,090	,086	,070
	Positive	,090	,056	,066
	Negative	-,085	-,086	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,776	,747	,609
Asymp. Sig. (2-tailed)		,584	,631	,852

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 13

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 2

		X1	X2	Y
N		75	75	75
Uniform Parameters ^{a,b}	Minimum	36	61	77
	Maximum	121	118	132
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,446	,456
	Positive	,184	,039	,013
	Negative	-,147	-,446	-,456
Kolmogorov-Smirnov Z		1,596	3,865	3,947
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100	,087	,146

a. Test distribution is Uniform.

b. Calculated from data.



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426 ^a	.182	.159	9.079	1.867

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316.310	2	658.155	7.984	.001 ^a
	Residual	5935.210	72	82.433		
	Total	7251.520	74			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75.250	11.378		6.614	.000
	X1	.117	.056	.230	2.101	.039
	X2	.321	.114	.309	2.816	.006

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.302	.240	.224	.946	1.057
	X2	.362	.315	.300	.946	1.057

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.961	1.000	.00	.01	.00
	2	.035	9.238	.04	.99	.04
	3	.004	26.064	.96	.00	.96

a. Dependent Variable: Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Y
8	-3.949	87

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

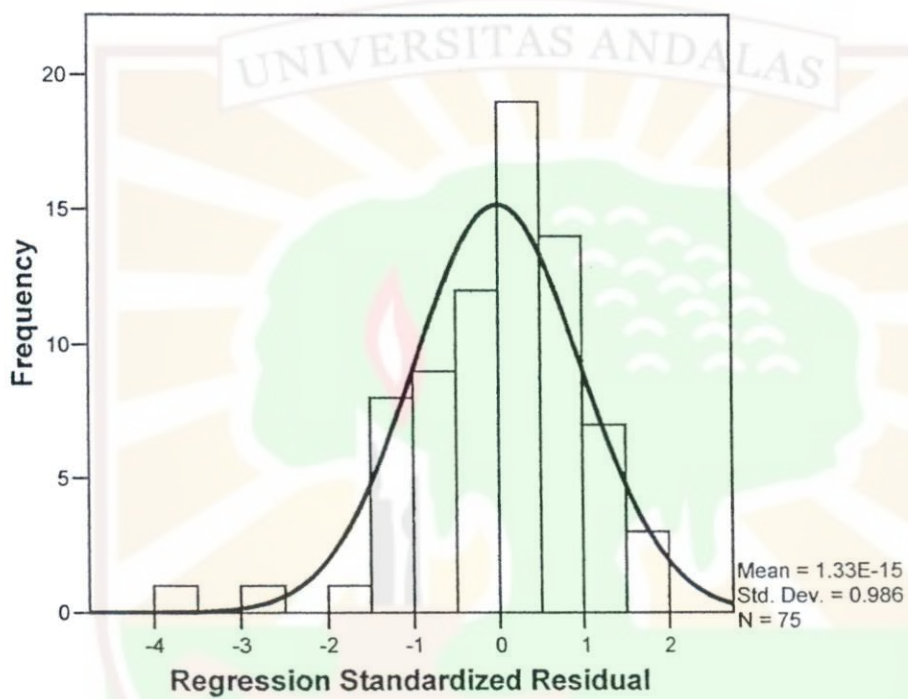
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	102.22	126.85	117.08	4.218	75
Std. Predicted Value	-3.524	2.315	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	1.067	4.548	1.708	.622	75
Adjusted Predicted Value	107.48	126.51	117.16	4.010	75
Residual	-35.851	17.851	.000	8.956	75
Std. Residual	-3.949	1.966	.000	.986	75
Stud. Residual	-4.068	1.986	-.004	1.024	75
Deleted Residual	-38.049	18.217	-.081	9.679	75
Stud. Deleted Residual	-4.603	2.029	-.014	1.067	75
Mahal. Distance	.035	17.584	1.973	2.543	75
Cook's Distance	.000	1.150	.029	.137	75
Centered Leverage Value	.000	.238	.027	.034	75

a. Dependent Variable: Y

Charts

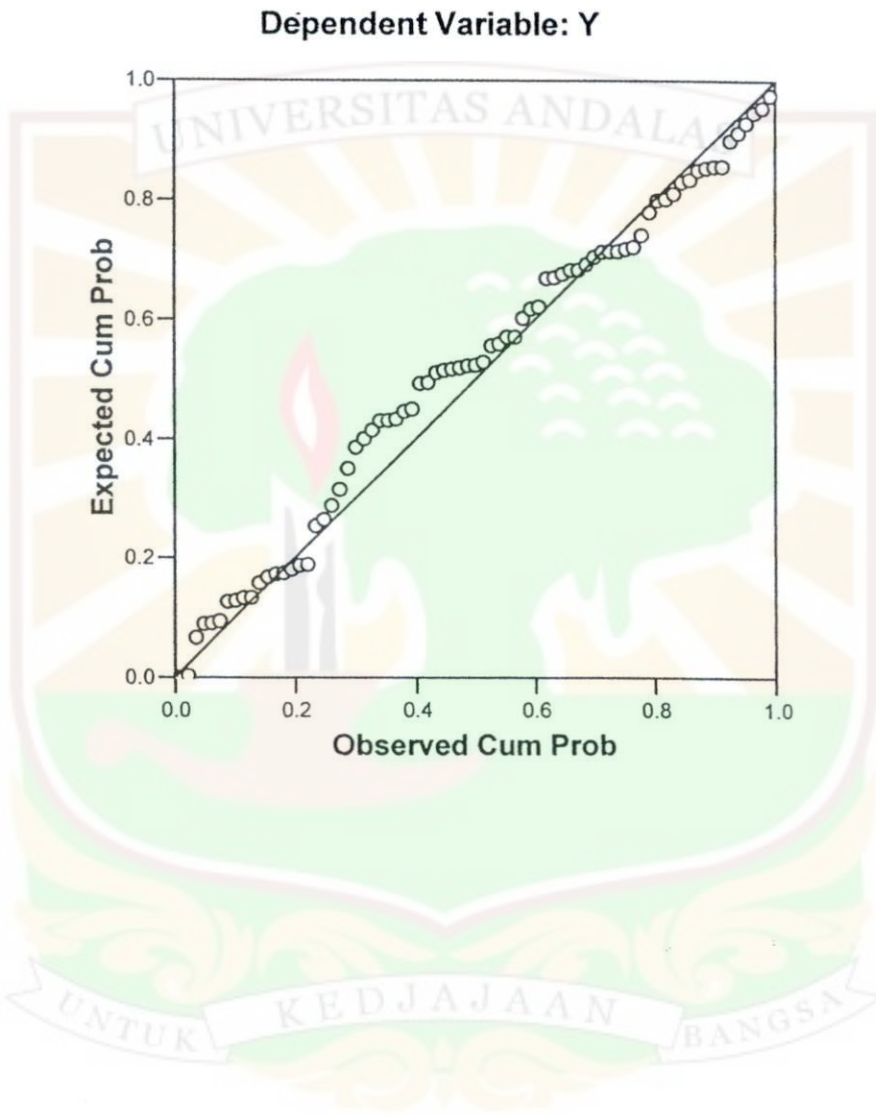
Histogram

Dependent Variable: Y



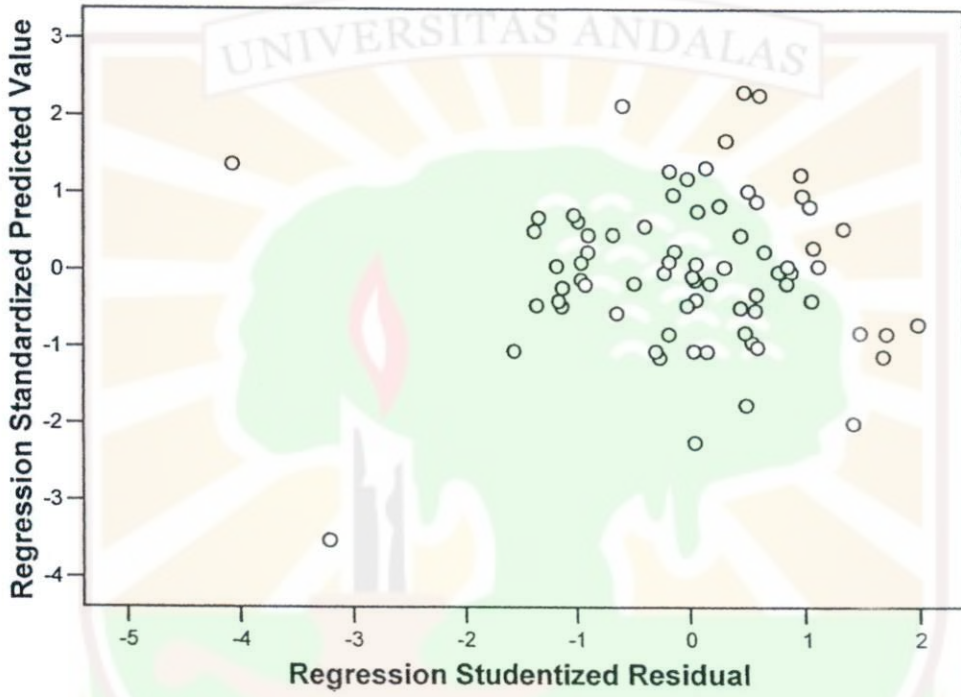
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibuk

Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan tesis, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Pasca Sarjana Universitas Andalas Padang dengan judul **“Pengaruh Supervisi Pengajaran dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kota Bukittinggi”**

Sehubungan dengan maksud diatas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibuk untuk mengisi angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap upaya peningkatan Kinerja Guru dimasa yang akan datang.

Demikianlah harapan saya, atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibuk saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Dra. ELFA YENTI
Peneliti

A. Petunjuk Pengisian.

1. Bacalah setiap pernyataan ini dengan baik
2. Setiap pernyataan terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban
3. Jawaban pernyataan / kuesioner penelitian ini dengan cara memeberikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang Bapak/Ibuk anggap benar.
4. Peneliti sangat mengharapkan agar semua pernyataan ini dapat dijawab dengan Seobjektif mungkin.

B. Kode Alternatif Jawaban.

- SL = Selalu
- SR = Sering
- KK = Kadang- kadang
- JR = Jarang
- TP = Tidak Pernah

C. Kuesioner untuk masing-masing Variabel Penelitian

- Nama :
- Umur :
- Pangkat/golongan :
- Sekolah :

1) Angket Supervisi Pengajaran (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
A	Pembinaan dan Bimbingan					
1	Supervisor membantu guru untuk memahami kurikulum secara keseluruhan					
2	Supervisor membantu guru dalam hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan PBM					
3	Supervisor membantu guru dalam penggunaan media belajar					
4	Supervisor membantu guru dalam memilih metode mengajar yang baik					
5	Supervisor membantu guru menyelesaikan masalah yang dihadapi siswa					
6	Supervisor mendorong guru untuk mengembangkan metode baru dalam mengajar					
7	Supervisor memantau secara berkelanjutan untuk menilai kemajuan guru, sehingga tercapai hasil seperti yang diharapkan					
8	Supervisor memberikan pembinaan kepada guru yang membutuhkan perbaikan dalam bidang pengajaran					
B	Pengawasan					
9	Supervisor melakukan kunjungan kelas pada saat proses belajar mengajar					
10	Supervisor melakukan observasi kelas pada saat jam pelajaran untuk melihat cara belajar					
11	Dalam rangka meningkatkan kualitas mengajar guru, supervisor mengadakan kunjungan kelas secara mendadak					
12	Guru-guru yang tidak hadir dalam tugas menjadi perhatian bagi supervisor					
13	Jika guru lalai dalam pelaksanaan tugas, supervisor akan memberikan teguran					
14	Supervisor mengawasi perkembangan belajar siswa					
15	Supervisor mengamati masalah yang terjadi di sekolah					
16	Supervisor mengawasi lingkungan belajar agar kondusif					
C	Pengarahan					
17	Supervisor memberikan arahan kepada guru hal ikhwal penyelenggaraan bimbingan dan penyuluhan terhadap siswa yang mengalami kesulitan belajar					
18	Supervisor menganjurkan guru agar mengikuti seminar, lokakarya, simposium, dan sebagainya yang sesuai dengan bidang studi masing-masing					
19	Supervisor menganjurkan untuk membaca seperti koran, majalah untuk menambah wawasan					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
20	Supervisor memberikan masukan terhadap cara mengajar guru					
21	Supervisor mengarahkan guru bagaimana mengatasi dan menghadapi siswa yang bermasalah					
22	Supervisor memberikan dorongan agar guru lebih giat bekerja					
D	Umpan Balik (Feedback)					
23	Supervisi memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan PBM					
24	Data yang diperoleh kepala sekolah di analisis untuk mengetahui kemampuan guru dalam PBM					
25	Supervisor menerima masukan guru terhadap supervisi yang dilaksanakannya					
26	Masukan guru menjadi pertimbangan meningkatkan pelaksanaan supervisi berikutnya					

Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
A	Kesungguhan dalam bekerja					
1	Saya melaksanakan tugas mengajar dengan sebaik-baiknya					
2	Saya mengajar dengan penuh perhatian untuk memperoleh hasil yang memuaskan					
3	Jika ada kesalahan dalam bekerja saya perbaiki kembali sampai hasilnya memuaskan					
4	Saya berusaha menyelesaikan tugas di Sekolah dengan baik sekalipun tugas tersebut sulit					
5	Saya menggunakan waktu sebaik-baiknya agar hasil pekerjaan saya tepat waktu					
6	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, sebelum pekerjaan tersebut selesai					
B	Semangat dalam bekerja					
7	Semakin sulit pekerjaan yang dihadapi, semakin bersemangat saya dalam bekerja					
8	Saya kurang bersemangat mengajar setelah jam istirahat					
9	Saya bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa					
C	Kesukaan terhadap Pekerjaan					
10	Saya menyukai profesi sebagai guru karena saya berbakat untuk mengajar					
11	Saya menyelesaikan tugas dengan cepat karena saya orang yang bertanggung jawab					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
12	Saya suka mengajar karena dapat mendidik siswa menjadi orang yang berguna bagi masyarakat					
13	Saya menyukai profesi guru karena dapat meningkatkan kemampuan siswa					
D	Keinginan Untuk Berhasil					
14	Saya sangat antusias mendidik siswa agar siswa menjadi berhasil					
15	Saya mengerjakan tugas dengan maksimal, tanpa memperhitungkan apakah tugas-tugas tersebut akan memberikan keuntungan lebih besar bagi saya					
16	Saya berusaha mencari informasi guna menambah wawasan saya dalam bekerja					
17	Saya berusaha menambah pengetahuan untuk memperbaiki kinerja saya					
18	Saya berusaha menggunakan kemampuan secara optimal dalam melaksanakan tugas					
19	Saya merasa rendahnya hasil belajar siswa merupakan kegagalan saya dalam melaksanakan tugas					
E	Dorongan dari Luar					
20	Saya mengerjakan tugas tepat dengan baik karena suasana di tempat kerja sangat menyenangkan					
21	Saya akan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, bila kebutuhan atau gaji yang diperoleh mencukupi					
22	Kepala Sekolah memotivasi saya untuk bekerja lebih giat					
23	Komite sekolah mendorong saya untuk bekerja lebih giat					
24	Saya akan bekerja dengan baik bila sarana di sekolah tersedia lengkap					
25	Penilaian siswa dan guru-guru lain terhadap diri saya membuat saya bekerja dengan giat					

Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
A	Merencanakan Pengajaran					
1	Saya membuat program pembelajaran setiap awal semester sesuai dengan mata pelajaran yang saya ajarkan					
2	Saya merumuskan tujuan pembelajaran khusus dalam pengajaran					
3	Saya menentukan metode pengajaran sebelum mengajar					
4	Saya merencanakan penggunaan metode pengajaran secara bervariasi yang sesuai dengan kebutuhan					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
5	Saya menggunakan bahan latihan pengajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran					
B	Melaksanakan Pengajaran					
6	Saya memberikan beberapa contoh yang konkrit pemecahan masalah agar dimengerti oleh siswa					
7	Saya menggunakan waktu sesuai dengan rencana pembelajaran					
8	Saya menggunakan bahan pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa					
9	Saya menggunakan metode mengajar yang bervariasi sesuai rencana					
10	Saya melibatkan siswa secara aktif dalam kegiatan pembelajaran					
C	Membina Hubungan dengan siswa					
11	Saya menunjukkan sikap terbuka terhadap pendapat siswa					
12	Saya membantu siswa untuk mengembangkan sikap positif pada dirinya					
13	Saya membantu siswa menumbuhkan kepercayaan diri					
14	Saya bersikap terbuka, luwes dalam melayani siswa dan orang lain					
15	Saya giat merangsang minat siswa untuk belajar					
16	Saya memberikan kesan kepada siswa bahwa saya menguasai apa yang saya ajarkan					
D	Menilai Pengajaran					
17	Setelah memberikan tugas saya membahas bersama siswa					
18	Saya melakukan evaluasi terhadap kegiatan pembelajaran yang telah berlangsung secara berkala					
19	Dalam menyusun butir soal, saya menyusunnya sesuai dengan tingkat kesulitan yang berbeda-beda					
20	Dalam membuat soal, saya mengacu kepada standar yang telah ditetapkan					
21	Saya membahas hasil tes dengan siswa sebagai umpan balik kegiatan pembelajaran					
22	Saya melakukan remedial terhadap nilai siswa yang dibawah SKBM					
E	Mengembangkan Diri					
23	Saya memanfaatkan informasi hasil penilaian untuk perbaikan proses pembelajaran selanjutnya					
24	Saya selalu berupaya memperbaiki profesionalisme keterampilan mengajar					
25	Saya berusaha membaca buku paling tidak 30 menit setiap hari					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
26	Saya berusaha menambah pengetahuan agar dapat mengikuti kemajuan teknologi yang terus berkembang					
27	Saya mengikuti kegiatan penataran, seminar, lokakarya yang dapat meningkatkan keterampilan dalam mengajar					

Saran Responden:

Kami minta saran dari Bapak/Ibuk guru, Bagaimana usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Guru?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Terima Kasih



Kuesioner Terbuka

Saran Responden :

Kami minta saran dari Bapak/Ibuk Guru, Bagaimana usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan Kinerja Guru?

Jawaban dari Responden 15 orang Guru SMA Negeri I Bukittinggi

1. Sebaiknya supervisor punya jadwal rutin, khusus untuk menerima masukan/kesulitan-kesulitan dilapangan yang ditemui guru. Tidak hanya menerima laporan-laporan dari orang-orang tertentu saja, misalnya: setiap minggu pertama awal bulan , atau 1 kali semester.
2. Guru harus kreatif, inovatif dalam mengerjakan tugasnya. Supervisi ke kelas akan menambah semangat guru dalam melaksanakan tugas. Guru sangat perlu mendapat imbalan yang seimbang baik moril maupun materil seperti pegawai instansi lain.
3. Kalau gaji mencukupi guru pasti semangat
4. Untuk meningkatkan kinerja guru salah satunya dengan meningkatkan pendapatan guru, disamping itu guru sering diikut sertakan dalam seminar, lokakarya dan bentuk lainnya. Membantu guru dalam menjembatani kesulitannya dalam penggunaan media electronic.
5. Salah satunya dengan meningkatkan kesejahteraan, dan sarana prasarana belajar
6. Peningkatan kinerja guru sebaiknya diikuti dengan kesejahteraan guru.
7. Menggiatkan MKKS (Musyawarah Kerja Kepala Sekolah)
8. Guru harus bersikap kreatif dan memotivasi siswa supaya terjadi interaksi antara guru dan siswa dengan baik dan dapt diperoleh hasil sesuai yang diharapkan.
9. Guru harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya agar menjadi profesional.
10. Supervisi ke kelas merupakan motivasi bagi guru.
11. Guru hendaknya diberi imbalan yang sesuai dengan kerjanya.
12. Guru-guru diberi pelatihan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya, dengan demikian kemampuan guru bertambah dan kinerjanya meningkat.

13. Kepala sekaolah secara rutin mengontrol disiplin guru-guru dalam mengajar.
14. Memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan guru
15. Hendaknya supervisor selalu secara rutin melakukan supervisi kepada guru.

Jawaban dari Responden 15 orang Guru SMA Negeri 2 Bukittinggi.

1. Pelatihan/work shop guru mata pelajaran dan sosialisasi KTSP, meningkatkan forum KKG/ MGMP
2. Kesejahteraan guru harus ditingkatkan. Guru perlu dilatih untuk peningkatan kualitas dan keterampilan dalam mengajar dan mengembangkan materi.
3. Guru jangan pernah berhenti untuk mengajar dan terus memperbaiki profesionalitasnya, sejalan dengan semakin banyaknya sumber informasi. Guru juga hendaknya dalam tindakannya memberikan contoh di lingkungannya, haruslah punya disiplin dalam menjalankan tugas serta memiliki kecerdasan secara yuridis, teoritis, dan empiris.
4. Hendaknya guru betah berlama-lama disekolah, dan jangan hadir ketika akan mengajar saja atau setelah selesai mengajar langsung pulang.
5. Revisi kurikulum setiap semester. Petakan SK dan KD sebelum membuat program. Setiap pemberian tugas dan ulangan harian harus diperiksa agar kita bisa mengukur tingkat keberhasilan siswa. Disiplin dan bertanggung jawab.
6. Guru harus mempunyai program pengajaran yang harus sesuai dengan jadwalnya. Setiap pemberian tugas kepada siswa harus diperiksa supaya kita dapat mengukur kemampuan siswa.
7. Guru harus melaksanakan program sesuai dengan rencana. Jangan menunda-nunda waktu.
8. Saat mengajar harus mempersiapkan program. Laksanakan sesuai dengan program, dan ketika mengevaluasi wajib diperiksa.
9. Menurut saya lakukan pekerjaan kita sesuai dengan profesi dan rambu-rambu yang diberikan dari atasan kita, buka diri untuk menyesuaikan dengan keadaan dan kemajuan teknologi.
10. Lebih banyak lagi workshop dan seminar mata pelajaran yang dapat diikuti guru.
11. Perhatian yang optimal dalam peningkatan kesejahteraan guru

12. Diharapkan mengikuti pelatihan yang relevan dengan mata pelajaran.
Melaksanakan pekerjaan dengan niat yang tulus ikhlas.
13. Diharapkan untuk melakukan studi banding baik tingkat nasional maupun tingkat internasional.
14. Perbanyak membaca, bekerja harus penuh tanggung jawab. Mengajar disamping sebagai tugas dan kewajiban harus berdoa supaya diterima sebagai ibadah amal shaleh dikemudian hari.
15. Berusaha untuk menambah ilmu pengetahuan. Menumbuhkan motivasi untuk berbuat baik yang datang dalam diri maupun dari luar. Berusaha informasi yang akan mendukung peningkatan kinerja guru seperti mengikuti seminar dan lain-lain.

Jawaban dari Responden 15 orang Guru SMA Negeri 3 Bukittinggi.

1. Untuk lebih meningkatkan kualitas guru supaya kesejahteraan guru diperhatikan dan lebih ditingkatkan.
2. Memberikan kesejahteraan yang cukup sesuai kebutuhan hidup. Memperbanyak pelatihan pendidikan dinas guru.
3. Mencukupi/ memnuhi sarana dan prasarana guna menunjang PBM. Mencari informasi sebanyak mungkin baik secara langsung atau melalui media elektronik.
4. Supervisi kelas hendaknya benar-benar terlaksana dari kepala sekolah ke tenaga pengajar dari supervisor per jurusan ke guru mata pelajaran, agar terlaksana interaksi PBM yang berkualitas dan bertanggung jawab. Note: selama ini supervisi kelas boleh dikatakan tidak terlaksana.
5. Sarana dan prasarana sekolah maksimalkan dan kesejahteraan guru perlu diperhatikan.
6. Sarana dan prasarana guru sangat diperhatikan, karena kalau kurang sangat mempengaruhi kinerja guru.
7. Tingkatkan kerja/ pengawasan dari supervisor. Supervisor jangan mencari-cari kesalahan guru.

8. Untuk meningkatkan kinerja guru tolong kesejahteraannya diperhatikan pula. Dan juga yang perlu diperhatikan adalah berfungsinya supervisor sebagaimana mestinya.
9. Dalam usaha meningkatkan kinerja guru, menurut saya kita harus mengetahui bagaimana cara mengajar sendiri. Sebahagian guru ada yang hanya menerangkan atau bercerita saja namun ada pula sebahagian guru yang memberi catatan disaat menerangkan sehingga siswa tersebut mengerti apa yang diterangkannya.
10. Memberikan instruksi yang jelas dan pengaturan jam mengajar yang baik, sesuai dengan tuntutan masing-masing mata pelajaran.
11. Dalam usaha meningkatkan kinerja guru sangat diperlukan motivasi. Motivasi yang paling utama adalah motivasi dari diri guru tersebut, dan juga ditambah dengan motivasi dari lingkungan, yaitu kepala sekolah, supervisor, teman sesama guru dan juga dari siswa. Dengan adanya motivasi maka guru akan lebih giat dan semangat mengajar, otomatis hasilnya akan lebih baik.
12. Dalam peningkatan kinerja guru harus dibarengi dengan kesejahteraan guru.
13. Supervisor hendaknya benar-benar melakukan supervisi pengajaran yang selama ini dilakukan asal-asal saja.
14. Fungsi supervisor ditingkatkan demi kelancaran mutu pendidikan dan kinerja guru dimana selama ini ditempat saya mengajar supervisor itu kurang jalan.
15. Karena guru-guru ini sudah lama meninggalkan bangku perkuliahan, maka sering-sering adakan pembaharuan, seperti seminar, penataran dan lain-lain secara bergiliran.

Jawaban dari Responden 15 orang Guru SMA Negeri 4 Bukutinggi

1. Fasilitas hidup yang memadai akan membantu meningkatkan konsentrasi kerja guru.
2. Jangan melakukan MGMP dijadwal pembelajaran, kalau bisa dihari libur.
3. Berikan bekal kepada guru berupa kemahiran teknologi dan lainnya yang menunjang pembelajaran.
4. Guru hendaknya menyelesaikan tugas di sekolah jangan ditunda pekerjaannya, dan tugas sekolah jangan dibawa pulang.

5. Seorang guru harus menyadari tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang profesional dalam dunia pendidikan.
6. Guru harus menyadari bahwa ilmu pengetahuan dan pendidikan selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, maka pendidikan dan pengetahuan guru juga tidak akan pernah berakhir selagi dunia masih terbentang.
7. Guru hendaknya bersedia menambah jam mengajar untuk meningkatkan kemampuan siswa.
8. Motivasi dari diri sendiri supaya bekerja dengan giat.
9. Sebaiknya kalau ingin Kinerja guru ditingkatkan hendaknya perhatikan kebutuhan guru. Sediakan reward bagi guru yang patut menerima dan punish bagi guru yang pantas menerimanya.
10. Untuk meningkatkan kinerja guru dibutuhkan fasilitas pendukung yang mencukupi seperti ketersediaan labor untuk eksak, fasilitas ICT.
11. Adanya kerjasama saling mendukung dalam kebijaksanaan sekolah antara seluruh komponen penyelenggara mulai dari Kepsek sampai ke satpam. Sehingga suasana belajar dapat tercipta, kedisiplinan siswa terbentuk, hal tersebut memudahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya.
12. Motivasi dari diri sendiri untuk bekerja lebih baik.
13. Adanya peningkatan sarana dan prasarana sekolah, dan perlunya diperhatikan kesejahteraan guru.
14. Supervisor harus meningkatkan bagaimana supervisi yang sebenarnya dilakukan.
15. Peningkatan kesejahteraan guru akan meningkatkan kinerja guru.

Jawaban dari Responden 15 orang Guru SMA Negeri 5 Bukittinggi.

1. Agar sertifikasi guru lebih cepat dilaksanakan dan direalisasikan. Agar diperbanyak pelatihan-pelatihan terhadap guru. agar supervisi dari pimpinan sekolah lebih baik dan intensif.
2. Sekolah (kepala Sekolah melengkapi fasilitas pembelajaran yang dibutuhkan.
3. Kepala sekolah memberikan motivasi (penghargaan) kepada guru-guru yang berprestasi.

4. Kepala sekolah hendaknya melakukan penilaian dan supervisi yang berkelanjutan terhadap para pengajar.
5. Guru diberi motivasi dan reward apabila sudah melakukan inovasi dalam pembelajaran dan menghargai dengan memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh guru.
6. Diharapkan unsur pimpinan (supervisor) memberikan keteladanan dalam kerjanya dan menghargai sekecil apapun yang dilakukan guru atau orang lain.
7. Harus ada komitmen dari segala pihak untuk memajukan mutu pendidikan. Dewan pendidikan kota seperti tidak ada peran, begitu juga komite sekolah. Hendaknya semua instansi yang ada di kota ikut terlibat. Misalnya Dinas pertanian memberikan bantuan moril untuk menjadikan sekolah berwawasan lingkungan. Dewan pendidikan bersama wali murid yang mampu memberikan dorongan moril dan materil untuk kemajuan sekolah. Fasilitas di sekolah masih kurang memadai untuk sekolah berbasis ICT dan lain-lain.
8. Guru benar-benar melaksanakan pembelajaran sebaik mungkin. Guru harus mempunyai kesadaran yang tinggi bahwa mengajar adalah suatu tugas mulia yang tidak dapat dibandingkan dengan tugas yang lainnya, guru menegakkan disiplin dengan penuh kesadaran.
9. Adanya pelatihan-pelatihan bertahap dan berkesinambungan untuk peningkatan keterampilan dan penguasaan konsep guru agar menjadi tenaga profesional.
10. Peningkatan kesejahteraan. Keseimbangan pengetahuan umum dan agama agar tugas guru dapat dianggap sebagai ibadah sepanjang hayat.
11. Peningkatan kesejahteraan. Adanya aturan –aturan yang jelas bagi kewajiban guru dan disertai dengan sanksi langsung jika guru tersebut tidak melaksanakan tugas.
12. Perlunya peningkatan IMTAQ bagi guru, supaya semua guru punya kesadaran sendiri dan ikhlas dalam melaksanakan tugas, seperti dilakukannya ESQ bagi guru-guru.
13. Melakukan penataran ,KKG, MGMP, Team Teaching dan lain-lain.
14. Diharapkan guru banyak membaca, agar memiliki wawasan luas. Guru harus berfikir jauh kedepan, dan selalu ingat akan tujuan
15. Diharapkan guru meningkatkan nilai diri dan selalu bermental baik.

HASIL INDEPTH INTERVIEW TERHADAP BEBERAPA ORANG GURU

No. Indepth : 01
 Nama : Drs. Y. F.
 Usia : 46 tahun
 Pendidikan : Sarjana
 Jabatan : Guru
 Waktu : 20 Maret 2008
 Lokasi : Manggis Bukittinggi
 Pukul : 16.00 wib

Ditanyakan perihal :

I. Variabel Kinerja Guru

1. Sebelum mengajar apakah bapak ada membuat perangkat pembelajaran ?
 Jawab:
 Saya kadang-kadang ada membuat perangkat pembelajaran, tetapi ada juga guru yang tidak membuat dan menyerahkannya kepada kepala sekolah.
2. Dalam melaksanakan pengajaran apakah waktu yang direncanakan bisa sesuai dengan kenyataan ketika mengajar?
 Jawab :
 Karena bahan pengajaran terlalu padat maka apa yang direncanakan tidak sesuai dengan realisasi ketika mengajar, dan siswa kurang mengerti jadi perlu penambahan jam mengajar.
3. Sebagai seorang guru tentunya bapak dapat membina hubungan dengan siswa?
 Jawab :
 Ya saya selalu dapat membina hubungan baik dengan siswa, dan juga dengan sesama guru
4. Bapak selalu memberikan ujian setelah selesai satu kompetensi dasar ?
 Jawab :
 Ya selalu memberikan ujian , kemudian diperiksa kertas ujian siswa dan bagi siswa yang nilainya dibawah SKBM diberikan remedial biasanya sore hari dilaksanakan setelah pulang sekolah.
5. Terhadap Pengembangan diri, apakah sering Bapak lakukan ?
 Jawab :
 Ya saya sering mengikuti pelatihan atau penataran baik tingkat provinsi maupun di tingkat nasional, baru-baru ini saya mengikuti secara nasional pelatihan

terhadap kegiatan pengembangan bahan ajar dan bahan ujian berbasis teknologi informasi dan komunikasi di Jakarta.

II Variabel Supervisi Pengajaran.

1. Apakah supervisor memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru ?
Jawab :
Ya, supervisor ada kadang- kadang memberikan pembinaan dan bimbingan pada guru.
2. Apakah supervisor ada mengawasi supervisi pengajaran secara riil dan continue ?
Jawab :
Dulu pernah dilakukan supervisi pengajaran, tapi akhir-akhir ini jarang dilakukan
3. Apakah supervisor memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru ketika melakukan supervisi pengajaran
Jawab :
Supervisor kadang-kadang memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru
4. Setelah melakukan supevisi pengajaran apakah supervisor memberikan umpan balik terhadap guru?
Jawab :
Kadang-kadang

III. Variabel Motivasi Kerja.

1. Apakah Bapak/Ibuk benar-benar mempunyai kesungguhan dalam bekerja sebagai pendidik ?
Jawab :
Ya, saya sangat bersungguh-sungguh bekerja sebagai pendidik.
2. Supaya bersamangat dalam bekerja hal-hal apa yang Bapak/Ibuk inginkan?
Jawab :
Dorongan dari dalam diri dan dorongan dari luar, teritama dari Kepala Sekolah.
3. Apakah Bapak/Ibuk menyukai pekerjaan sebagai guru ?
Jawab :
Ya, saya menyukai pekerjaan sebagai pendidik.
4. Tentunya Bapak/Ibuk berkeinginan untuk berhasil sebagai pendidik, hal-hal apa yang telah Bapak /Ibuk lakukan?
Jawab :
Lebih giat bekerja, penuh disiplin dan tanggung jawab.

5. Motivasi kerja memerlukan dorongan dari luar , apa saja dorongan dari luar yang Bapak harapkan?

Jawab :

Supervisi pengajaran yang sebenarnya dilakukan oleh kepala sekolah, Dinas pendidikan Kota, dan Komite sekolah.



HASIL INDEPTH INTERVIEW TERHADAP BEBERAPA ORANG GURU

No. Indepth : 02
 Nama : Y. N. S.Pd
 Usia : 53 tahun
 Pendidikan : Sarjana
 Jabatan : Guru
 Waktu : 21 Maret 2008
 Lokasi : Kamang Bukitinggi
 Pukul : 17.00 wib

Ditanyakan perihal :

I. Variabel Kinerja Guru

1. Sebelum mengajar apakah Bapak/Ibuk membuat perangkat pembelajaran ?
 Jawab :
 Kadang-kadang ada membuat perangkat pembelajaran tapi lebih sering tidak membuat.
2. Dalam melaksanakan pengajaran apakah waktu yang direncanakan bisa sesuai dengan kenyataan ketika mengajar?
 Jawab :
 Tidak sesuai, karena siswa sering bertanya dan kurang mengerti.
3. Sebagai seorang guru tentunya Bapak/Ibuk dapat membina hubungan baik dengan siswa?
 Jawab :
 Ya, saya dapat membina hubungan baik dengan siswa.
4. Bapak selalu memberikan ujian setelah selesai satu kompetensi dasar ?
 Bagaimana kelanjutannya?
 Jawab :
 Ya, saya selalu memberi ujian setelah selesai satu KD, diperiksa ujian tersebut dan hasilnya diberikan pada siswa.
5. Terhadap Pengembangan diri apakah sering Bapak lakukan ?
 Jawab :
 Kadang-kadang, karena pengembangan diri seperti penataran, lokakarya, seminar lebih sering untuk guru yang mengajar pelajaran yang di UAN kan saja.

II Variabel Supervisi Pengajaran.

1. Apakah supervisor memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru ?
Jawab :
Tidak, pembinaan dan bimbingan tidak pernah dilakukan oleh supervisor.
2. Apakah supervisor ada mengawasi supervisi pengajaran secara riil dan continue ?
Jawab :
Saya sudah 25 tahun mengajar yang namanya supervisi pengajaran yang riil dan continue tidak pernah terlaksana, kebanyakan dilakukan asal-asal saja.
3. Apakah supervisor memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru ketika melakukan supervisi pengajaran
Jawab :
Supervisor tidak pernah memberikan pengarahan terhadap cara mengajar yang baik kepada guru.
4. Setelah melakukan supevisi pengajaran apakah supervisor memberikan umpan balik terhadap guru?
Jawab :
Supervisi pengajaran tidak terlaksana bagaimana dapat memberikan umpan balik.

III. Variabel Motivasi Kerja.

1. Apakah Bapak/Ibuk benar-benar mempunyai kesungguhan dalam bekerja sebagai pendidik ?
Jawab :
Ya, saya bersungguh-sungguh bekerja dan sebagai pendidik merupakan bakat saya sejak kecil.
2. Supaya bersamangat dalam bekerja hal-hal apa yang Bapak/Ibuk inginkan?
Jawab:
Saya sangat mengharapkan perhatian, bimbingan dan pengawasan serta perhatian yang penuh baik dari Kepala Sekolah, atau Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi.
3. Apakah Bapak/Ibuk menyukai pekerjaan sebagai guru ?
Jawab :
Ya, saya menyukai pekerjaan sebagai guru.
4. Tentunya Bapak/Ibuk berkeinginan untuk berhasil sebagai pendidik, hal-hal apa yang telah Bapak /Ibuk lakukan?
Jawab :
Saya berusaha untuk selalu lebih giat bekerja, dan menganggap pekerjaan guru sebagai ibadah, serta ikhlas menjalankannya.

5. Motivasi kerja memerlukan dorongan dari luar , apa saja dorongan dari luar yang Bapak harapkan?
Motivasi dari luar seperti dari Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi dan Komite Sekolah kadang-kadang terlaksana.

Bukittinggi, 21 Maret 2008



HASIL INDEPTH INTERVIEW TERHADAP BEBERAPA ORANG GURU

No. Indepth : 03
 Nama : Drs. ED
 Usia : 50 tahun
 Pendidikan : Sarjana
 Jabatan : Guru
 Waktu : 22 Maret 2008
 Lokasi : Tigo Baleh Bukittinggi
 Pukul : 16.00 wib

Ditanyakan perihal :

I. Variabel Kinerja Guru

1. Sebelum mengajar apakah bapak ada membuat perangkat pembelajaran ?
 Jawab :
 Ya, saya selalu membuat perangkat pembelajaran
2. Dalam melaksanakan pengajaran apakah waktu yang direncanakan bisa sesuai dengan kenyataan ketika mengajar?
 Jawab :
 Tidak sesuai, karena bahan pengajaran terlalu padat.
3. Sebagai seorang guru tentunya bapak dapat membina hubungan dengan siswa?
 Jawab :
 Ya, saya dapat membina hubungan baik dengan siswa.
4. Bapak selalu memberikan ujian setelah selesai satu kompetensi dasar ?
 Jawab :
 Ya, saya sering memberikan ujian kepada siswa secara essay tiap selesai satu KD, untuk mengukur keberhasilan siswa.
5. Terhadap Pengembangan diri, apakah sering Bapak lakukan ?
 Jawab :
 Kadang-kadang mengikuti penataran, pelatihan tapi tidak rutin.

II Variabel Supervisi Pengajaran.

1. Apakah supervisor memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru ?
Jawab :
Di sekolah saya supervisi pengajaran hampir tidak pernah terlaksana
2. Apakah supervisor ada mengawasi supervisi pengajaran secara riil dan continue ?
Jawab :
Tidak pernah
3. Apakah supervisor memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru ketika melakukan supervisi pengajaran
Jawab :
Supervisor tidak memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru, bahkan supervisor dari pengarahannya menyalahkan guru.
4. Setelah melakukan supervisi pengajaran apakah supervisor memberikan umpan balik terhadap guru?
Jawab :
Tidak pernah.

III. Variabel Motivasi Kerja.

1. Apakah Bapak/Ibuk benar-benar mempunyai kesungguhan dalam bekerja sebagai pendidik ?
Jawab :
Ya, saya bersungguh bekerja sebagai pendidik.
2. Supaya bersemangat dalam bekerja hal-hal apa yang Bapak/Ibuk inginkan?
Jawab:
Saya mengharapkan perhatian dan reward dari Kepala Sekolah.
3. Apakah Bapak/Ibuk menyukai pekerjaan sebagai guru ?
Jawab :
Ya, saya menyukai pekerjaan sebagai guru
4. Tentunya Bapak/Ibuk berkeinginan untuk berhasil sebagai pendidik, hal-hal apa yang telah Bapak /Ibuk lakukan?
Jawab :
Mengajar dengan penuh ikhlas dan bertanggung jawab.

5. Motivasi kerja memerlukan dorongan dari luar , apa saja dorongan dari luar yang Bapak harapkan?
Dorongan dari Dinas Pendidikan Kota dan Komite sekolah.

Bukittinggi, 22 Maret 2008



HASIL INDEPTH INTERVIEW TERHADAP BEBERAPA ORANG GURU

No. Indepth : 04
 Nama : Dra. Y. S
 Usia : 49 tahun
 Pendidikan : Sarjana
 Jabatan : Guru
 Waktu : 22 Maret 2008
 Lokasi : Tigo Baleh Bukittinggi
 Pukul : 20.00 wib

Ditanyakan perihal :

I. Variabel Kinerja Guru

1. Sebelum mengajar apakah bapak ada membuat perangkat pembelajaran ?
 Jawab:
 Ya, saya selalu membuat perangkat pembelajaran.
2. Dalam melaksanakan pengajaran apakah waktu yang direncanakan bisa sesuai dengan kenyataan ketika mengajar?
 Jawab :
 Kadang-kadang sesuai, kadang-kadang tidak tergantung pada sulitnya kompetensi dasarnya.
3. Sebagai seorang guru tentunya bapak dapat membina hubungan dengan siswa?
 Jawab :
 Ya, saya membina hubungan baik dengan siswa, dan juga dengan sesama guru.
4. Bapak selalu memberikan ujian setelah selesai satu kompetensi dasar ?
 Jawab :
 Ujian diberikan setelah satu KD dan hasilnya selalu diberikan pada siswa. Remedial dilakukan sore hari sepulang sekolah.
5. Terhadap Pengembangan diri, apakah sering Bapak lakukan ?
 Jawab :
 Ya, kadang-kadang mengikuti penataran dan pelatihan baik di Kota Bukittinggi, maupun di Padang.

II Variabel Supervisi Pengajaran.

1. Apakah supervisor memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru ?
Jawab :
Kadang-kadang supervisor memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru.
2. Apakah supervisor ada mengawasi supervisi pengajaran secara riil dan continue ?
Jawab :
Supervisi pengajaran dilakukan asal-asal saja, memenuhi tugas dan tanggung jawab supervisor.
3. Apakah supervisor memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru ketika melakukan supervisi pengajaran
Jawab :
Tidak, karena supervisi pengajaran dilakukan asal-asal saja.
4. Setelah melakukan supervisi pengajaran apakah supervisor memberikan umpan balik terhadap guru?
Jawab :
Tidak pernah, supervisor dalam supervisinya menyalahkan guru.

III. Variabel Motivasi Kerja.

1. Apakah Bapak/Ibuk benar-benar mempunyai kesungguhan dalam bekerja sebagai pendidik ?
Jawab :
Tentulah bersungguh-sungguh bekerja sebagai pendidik.
2. Supaya bersemangat dalam bekerja hal-hal apa yang Bapak/Ibuk inginkan?
Jawab:
Saya ikhlas melakukan pekerjaan dan bersemangat, karena pekerjaan sebagai guru menurut saya merupakan ibadah. Kalau diberi berterima kasih, kalau tidak ya tidak apa-apa.
3. Apakah Bapak/Ibuk menyukai pekerjaan sebagai guru ?
Jawab :
Saya menyukai pekerjaan sebagai guru sesuai cita-cita diwaktu kecil.
4. Tentunya Bapak/Ibuk berkeinginan untuk berhasil sebagai pendidik, hal-hal apa yang telah Bapak /Ibuk lakukan?
Jawab :
Mengajar dengan bertanggung jawab dan penuh keikhlasan.

5. Motivasi kerja memerlukan dorongan dari luar , apa saja dorongan dari luar yang Bapak harapkan?
Teutama dorongan dari Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan, dan komite sekolah.

Bukittinggi, 22 Maret 2008



HASIL INDEPTH INTERVIEW TERHADAP BEBERAPA ORANG GURU

No. Indepth : 05
 Nama : Y.R S.Pd.
 Usia : 28 tahun
 Pendidikan : Sarjana
 Jabatan : Guru
 Waktu : 23 Maret 2008
 Lokasi : Garegeh Bukittinggi
 Pukul : 16.00 wib

Ditanyakan perihal :

I. Variabel Kinerja Guru

1. Sebelum mengajar apakah bapak ada membuat perangkat pembelajaran ?

Jawab :

Ya, selalu membuat perangkat pembelajaran.

2. Dalam melaksanakan pengajaran apakah waktu yang direncanakan bisa sesuai dengan kenyataan ketika mengajar?

Jawab :

Kadang-kadang sesuai, kadang –kadang tidak tergantung padatnya bahan pengajaran dan tidak dimengerti siswa.

3. Sebagai seorang guru tentunya bapak dapat membina hubungan dengan siswa?

Ya saya dapat membina hubungan baik dengan siswa.

4. Bapak selalu memberikan ujian setelah selesai satu kompetensi dasar ?

Jawab :

Diberikan ujian setelah selesai satu KD di nilai, dan diserahkan pada siswa kembali hasil ujiannya.

5. Terhadap Pengembangan diri, apakah sering Bapak lakukan ?

Jawab :

Tidak pernah karena saya guru baru di sekolah ini, jadi yang sering pergi penataran dan pelatihan adalah guru yang senior.

II Variabel Supervisi Pengajaran.

1. Apakah supervisor memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru ?
Jawab :
Supervisor kadang-kadang memberikan pembinaan dan bimbingan kepada guru.
2. Apakah supervisor ada mengawasi supervisi pengajaran secara riil dan continue ?
Jawab :
Kadang-kadang.
3. Apakah supervisor memberikan pengarahan terhadap cara mengajar guru ketika melakukan supervisi pengajaran
Jawab :
Saya sudah lima tahun mengajar di sekolah ini, supervisor kadang-kadang memberikan pengarahan pada guru.
4. Setelah melakukan supevisi pengajaran apakah supervisor memberikan umpan balik terhadap guru?
Jawab :
Kadang-kadang.

III. Variabel Motivasi Kerja.

1. Apakah Bapak/Ibuk benar-benar mempunyai kesungguhan dalam bekerja sebagai pendidik ?
Jawab :
Saya bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan sebagai guru.
2. Supaya bersamangat dalam bekerja hal-hal apa yang Bapak/Ibuk inginkan?
Jawab:
Reward, tapi yang lebih terpenting pembinaan, perhatian, dan pengawasan langsung dari kepala sekolah.
3. Apakah Bapak/Ibuk menyukai pekerjaan sebagai guru ?
Jawab :
Saya menyukai pekerjaan sebagai pendidik.
4. Tentunya Bapak/Ibuk berkeinginan untuk berhasil sebagai pendidik, hal-hal apa yang telah Bapak /Ibuk lakukan?
Jawab :
Mengajar dengan penuh ikhlas dan bertanggung jawab.

5. Motivasi kerja memerlukan dorongan dari luar , apa saja dorongan dari luar yang Bapak harapkan?

Jawab ;

Dorongan dari Komite sekolah, dan Dinas Pendidikan.

Bukittinggi, 23 maret 2008



LAMPIRAN VI (Lanjutan)

Tabel 6b Nilai F 0,05[†]

Derajat kebebasan untuk pembilang

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	161,45	199,50	215,71	224,58	230,16	233,99	236,77	238,88	240,54	241,88	243,90	245,95	248,02	249,05	250,10	251,14	252,20	253,25	254,31
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38	19,40	19,41	19,43	19,45	19,45	19,46	19,47	19,48	19,49	19,50
3	10,13	9,55 ✓	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,36
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,25
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

[†]Tabel ini dikutip dari M. Merrington aud C.M. Thompson, "Tables of percentage points of the inverted beta (F) distribution," *Biometrika*, Vol. 33 (1943).

NILAI TABEL DISTRIBUSI STUDENT (TABEL t)

Nilai $\frac{1}{2} \alpha$

Diprogram dari SPSS versi 12 oleh Drs. Akhirmen Bus., M.Si.

No.	DF	t.0.1	t.0.05	t.0.025	t.0.01	t.0.005
56	56	1,2969	1,6725	2,0032	2,3948	2,6665
57	57	1,2966	1,6720	2,0025	2,3936	2,6649
58	58	1,2963	1,6716	2,0017	2,3924	2,6633
59	59	1,2961	1,6711	2,0010	2,3912	2,6618
60	60	1,2958	1,6706	2,0003	2,3901	2,6603
61	61	1,2956	1,6702	1,9996	2,3890	2,6589
62	62	1,2954	1,6698	1,9990	2,3880	2,6575
63	63	1,2951	1,6694	1,9983	2,3870	2,6561
64	64	1,2949	1,6690	1,9977	2,3860	2,6549
65	65	1,2947	1,6686	1,9971	2,3851	2,6536
66	66	1,2945	1,6683	1,9966	2,3842	2,6524
67	67	1,2943	1,6679	1,9960	2,3833	2,6512
68	68	1,2941	1,6676	1,9955	2,3824	2,6501
69	69	1,2939	1,6672	1,9949	2,3816	2,6490
70	70	1,2938	1,6669	1,9944	2,3808	2,6479
71	71	1,2936	1,6666	1,9939	2,3800	2,6469
72	72	1,2934	1,6663	1,9935	2,3793	2,6459
73	73	1,2933	1,6660	1,9930	2,3785	2,6449
74	74	1,2931	1,6657	1,9925	2,3778	2,6439
75	75	1,2929	1,6654	1,9921	2,3771	2,6430
76	76	1,2928	1,6652	1,9917	2,3764	2,6421
77	77	1,2926	1,6649	1,9913	2,3758	2,6412
78	78	1,2925	1,6646	1,9908	2,3751	2,6403
79	79	1,2924	1,6644	1,9905	2,3745	2,6395
80	80	1,2922	1,6641	1,9901	2,3739	2,6387
81	81	1,2921	1,6639	1,9897	2,3733	2,6379
82	82	1,2920	1,6636	1,9893	2,3727	2,6371
83	83	1,2918	1,6634	1,9890	2,3721	2,6364
84	84	1,2917	1,6632	1,9886	2,3716	2,6356
85	85	1,2916	1,6630	1,9883	2,3710	2,6349
86	86	1,2915	1,6628	1,9879	2,3705	2,6342
87	87	1,2914	1,6626	1,9876	2,3700	2,6335
88	88	1,2912	1,6624	1,9873	2,3695	2,6329
89	89	1,2911	1,6622	1,9870	2,3690	2,6322
90	90	1,2910	1,6620	1,9867	2,3685	2,6316
91	91	1,2909	1,6618	1,9864	2,3680	2,6309
92	92	1,2908	1,6616	1,9861	2,3676	2,6303
93	93	1,2907	1,6614	1,9858	2,3671	2,6297
94	94	1,2906	1,6612	1,9855	2,3667	2,6291
95	95	1,2905	1,6611	1,9853	2,3662	2,6286
96	96	1,2904	1,6609	1,9850	2,3658	2,6280
97	97	1,2903	1,6607	1,9847	2,3654	2,6275
98	98	1,2902	1,6606	1,9845	2,3650	2,6269
99	99	1,2902	1,6604	1,9842	2,3646	2,6264
100	100	1,2901	1,6602	1,9840	2,3642	2,6259

Tabel Harga Kritik dari r Product-Moment

N (1)	Interval		Kepercayaan		N (1)	Interval		Kepercayaan		N (1)	Interval		Kepercayaan	
	95% (2)	99% (3)	95% (2)	99% (3)		95% (2)	99% (3)	95% (2)	99% (3)					
3	0,997	0,999	26	0,388	0,4906	55	0,266	0,345						
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	60	0,254	0,330						
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	65	0,244	0,317						
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	70	0,235	0,306						
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296						
8	0,707	0,874	31	0,355	0,456	80	0,220	0,286						
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	85	0,213	0,278						
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	90	0,207	0,270						
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	95	0,202	0,263						
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256						
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	125	0,176	0,230						
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	150	0,159	0,210						
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	175	0,148	0,194						
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	200	0,138	0,181						
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148						
18	0,468	0,590	41	0,308	0,396	400	0,098	0,128						
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	500	0,088	0,115						
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	600	0,080	0,105						
21	0,433	0,549	44	0,297	0,384	700	0,074	0,097						
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	800	0,070	0,091						
23	0,413	0,526	46	0,291	0,276	900	0,065	0,086						
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	1000	0,062	0,081						
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368									
			49	0,281	0,364									
			50	0,297	0,361									

N
5
6
7
8
9
10
12
14

N = Jumlah pasangan yang digunakan untuk menghitung r.



PEMERINTAH KOTA BUKITTINGGI
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN PERLINDUNGAN
MASYARAKAT

Jln. Sudirman No. 27 - 29 Bukittinggi Telp. (0752) 23976

IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN/SURVEY
Nomor : 074/300/KL-Was&PMA/X-2007

Kami Walikota Bukittinggi berdasarkan Surat dari Program Pascasarjana Universitas Andalas, nomor :362/H16.S2/PI/2007 , Tanggal 28 September 2007 Perihal Izin Penelitian/ survey dengan ini memberikan kesempatan melakukan Penelitian/ survey kepada:

Nama : **Dra.ELFA YENTI.**
Tempat / Tanggal Lahir : Bukittinggi/ 28 September 1963,
Pekerjaan : Guru SMA Negeri I IV Koto Kab. Agam.
A l a m a t. : Jln.Sukarna-Hatta 11/48 Manggis Bukittinggi .
Nomor Kartu Identitas : 06 206 038.
Judul Penelitian : **" PENGARUH SUPERVISI PENGAJARAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI KOTA BUKITTINGGI "**
Lokasi / Tempat Penelitian : SMA Negeri I, II, III, IV, V Kota Bukittinggi
Waktu Penelitian : 28 September s/d 30 Nopember 2007
Anggota Peneliti : -

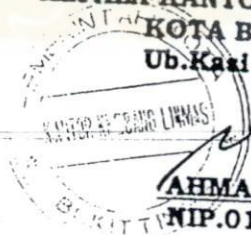
Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1.Tidak boleh menyimpang dari kerangka tujuan penelitian.
- 2.Memberitahukan kedatangan serta maksud penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukkan surat keterangan yang berhubungan dengan itu, serta melaporkan diri sebelum meninggalkan daerah penelitiannya kepada Kantor Kesbang Linmas.
- 3.Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat serta kebijaksanaan masyarakat setempat.
- 4.Mengirimkan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Walikota Bukittinggi cq. Kepala Kantor Kesbanglinmas Kota Bukittinggi.
- 5.Bila terjadi penyimpangan/pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, maka Surat Izin Melaksanakan Penelitian/Survey ini akan kami cabut.

Demikianlah Surat Izin Melaksanakan Penelitian/Survey ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dipergunakan oleh yang berkepentingan dimana perlu.

Bukittinggi, 31 Oktober 2007

An. WALIKOTA BUKITTINGGI
KEPALA KANTOR KESBANGLINMAS
KOTA BUKITTINGGI
Ub.Kaal Was & PMA.



AHMAD RUSTAM
NIP.010116799.

Tembusan: disampaikan kepada Yth:

- 1.Bapak Walikota Bukittinggi (sebagai laporan).
- 2.Sdr Direktur Program Pascasarjana Unand di Padang.
- 3.Sdr. Kepala Dinsa Pendidikan Kota Bukittinggi.
- 4.Sdr. Kepala SMA Negeri I, II, III, IV dan V Kota Bukittinggi