

LAPORAN PENELITIAN

**KONTRIBUSI SUPERVISI KELAS, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA
MENGAJAR GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH
SE KOTA BANJARMASIN**

TIM PENELITI:

**MUHAMMAD SALEH
MUHAMMAD FAUZI
SUHAIMI**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

2019

LAPORAN PENELITIAN

KONTRIBUSI SUPERVISI KELAS, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA MENGAJAR GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH SE KOTA BANJARMASIN

TIM PENELITIAN:

MUHAMMAD SALEH
MUHAMMAD FAUZI
SUHAIMI



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
2019

TERDAFTAR DI PERPUSTAKAAN FKIP UNLAM BANJARMASIN		
TANGGAL	NOMOR	PAS
30/2019 17	300 MUH K	

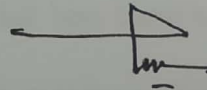
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Kontribusi Supervisi Kelas, Disiplin Kerja dan Kinerja Mengajar Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin
2. Ketua Peneliti
 - a. Nama : Muhammad Saleh
 - b. NIP : 195803281986031003
 - c. Pangkat/Golongan : Pembina IV/a
 - d. Fakultas/Jurusan : FKIP/Ilmu Pendidikan
3. Anggota Peneliti
 - a. Nama : Muhammad Fauzi
 - b. NIP : 195702021977031002
 - c. Pangkat/Golongan : Pembina Tingkat I/IV/b
4. Anggota Peneliti
 - a. Nama : Suhaimi
 - b. NIP : 19690417 199703 1 006
 - c. Pangkat/Golongan : Asisten Ahli/III/c
5. Lama penelitian : 3 (tiga) bulan
6. Lokasi Penelitian : Kota Banjarmasin
7. Biaya yang diperlukan : Rp. 5.000.000,- (lima juta)
8. Sumber Biaya : DIPA PNBPN ULM

Banjarmasin, Nopember 2019
Ketua Peneliti

Mengetahui,
Dekan FKIP ULM

Dr. Chairil Fajf Pasani, M. Si
NIP. 196508081993031003



Dr. Muhammad Saleh, M.Pd
NIP. 19580328 198603 1 003

Mengetahui pula:
Ketua LPPM ULM



Dr. Ir. Danang Biyatmoko, Msi
NIP. 196805071993031020

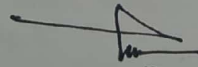
KATA PENGANTAR

Segala puji kami sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kepada kami Tim penelitian dosen dari jurusan ilmu pendidikan untuk terus menerus menikmati segala bantuk nikmat dan karunianya.

Alhamdulillah kami tim dosen telah dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Kontribusi Supervisi Kelas, Disiplin Kerja dan Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Ibtidaiyah se Kota Banjarmasin”. Penelitian ini tentu jauh dari sempurna namun kami berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan yang terbaik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini perkenananlah kami menyampaikan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Lambung Mangkurat
2. Dekan FKIP Universitas Lambung Mangkurat
3. Pimpinan Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Lambung Mangkurat
4. Ketuan Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat
5. Berbagai pihak yang namanya tidak bisa kami sebutkan satu persatu, kami hanya bisa mendoa'kan semoga mendapat limpahan rahmat dari Allah SWT

Banjarmasin, Nopember 2019
Ketua Tim Peneliti



Dr.H.M.Saleh,M.Pd
NIP.195803281986031003

Daftar Isi

Cover	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	2
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Hipotesis Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Supervisi Kelas	7
B. Tujuan Supervisi	8
C. Disiplin Kerja Guru	8
D. Kinerja Mengajar Guru	9
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	11
A. Rancangan Penelitian	11
B. Populasi dan Sampel	12
C. Instrumen Penelitian	12
D. Analisis Data	12
BAB IV HASIL PENELITIAN	14
A. Deskripsi Data	14
1. Supervisi Kelas	14
2. Disiplin Kerja Guru	15
3. Kinerja Mengajar Guru	17
B. Pengujian Pra Syarat Analisis Data	23
C. Analisis Uji Hipotesis	23
1. Kontribusi Supervisi Kelas Terhadap Kinerja Mengajar Guru	24
2. Kontribusi Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru	25
3. Koefisien determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y	
D. Uji F	30

BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	32
1. Kontribusi Supervisi Kelas kepala Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Banjarmasin	32
2. Kontribusi Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Ibtidaiyah se Kota Banjarmasin	36
3. Kontribusi Supervisi Kelas Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Guru Secara bersama-sama terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kota Banjarmasin.	38
BAB VI PENUTUP.....	44
A. Kesimpulan	44
B. Saran-Saran	44
DAFTAR PUSTAKA	47

DAFTAR TABEL

1. Pengelompokkan Skor Supervisi Kelas Kepala Madrasah.....	15
2. Pengelompokkan Skor Disiplin Kerja Guru	16
3. Pengelompokkan Skor Kinerja Mengajar Guru	17
4. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Mengajar Guru.....	19
5. Nilai Untuk Kompetensi	21
6. Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y	24
7. Koefisien Determinasi X1 Terhadap Y.....	24
8. Uji Regresi Sederhana X2 Terhadap Y	25
9. Koefisien Determinasi X2 Terhadap Y.....	26
10. Uji Regresi Sederhana X1 Dengan X2	27
11. Koefisien Determinasi X1 Dengan X2.....	27
12. Hasil Analisis Regresi Berganda	28
13. Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y	28
14. Hasil Analisis Regresi Uji-F	31

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu tugas utama seorang guru di sekolah adalah mengajar. Mengajar pada dasarnya tidak dapat dipandang sebagai usaha yang sederhana dan mudah. Pengajaran yang berkualitas bila dipandang dari sudut sistem terdiri dari beberapa unsur yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi demi kualitas yang telah direncanakan sebelumnya. Oleh karena itu mengajar bagi seorang guru memerlukan tanggung jawab moral yang berat dan menjadi suatu kewajiban guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Dalam UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen , Bab IV Bagian kedua tentang Hak dan Kewajiban Guru Pasal 20 menjelaskan bahwa : “Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran”. Hal itu bisa dijadikan dasar dalam menilai kinerja mengajar guru

Kinerja mengajar guru berhubungan dengan tugas guru sebagai pengajar di kelas. Kinerja mengajar guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi, artinya mampu mengelola proses belajar mengajar di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya demi mencapai hasil belajar yang maksimal. Menurut Nana

Sudjana (1987:19), kemampuan guru yang banyak hubungannya dengan usaha meningkatkan proses dan hasil belajar yaitu : “(a) merencanakan program belajar mengajar, (b) melaksanakan dan memimpin/mengelola proses belajar mengajar, (c) menilai kemajuan proses belajar mengajar, (d) menguasai bahan pelajaran.” Senada dengan hal itu, Majid (2011:91) mengemukakan bahwa :Jika proses belajar mengajar itu ditinjau dari segi kegiatan guru, maka terlihatlah bahwa guru memegang peranan prima. Ia berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi dan penilaian/evaluasi.

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

Kinerja mengajar guru dapat ditingkatkan melalui supervisi kelas yakni supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru yang sedang mengajar di kelas. Supervisi kelas atau supervisi pengajaran meliputi dua kegiatan utama, yakni (1) supervisi atau pembinaan yang bersifat akademik, dan (2) pembinaan yang bersifat manajerial (Depdiknas,1981). Dalam pelaksanaannya pembinaan yang bersifat akademik profesional harus mendapat perhatian yang lebih besar dari para supervisor, karena pembinaan inilah yang berhubungan langsung dengan perbaikan pengajaran. Sedangkan pembinaan yang bersifat manajerial tidak secara langsung berkaitan dengan perbaikan pengajaran akan

tetapi dapat mendukung terselenggaranya kegiatan belajar mengajar secara optimal, oleh karena itu, harus pula diperhatikan dan dilaksanakan

Dari berbagai sumber diketahui bahwa pelaksanaan supervisi di sekolah dasar termasuk di Madrasah Ibtidaiyah masih terlalu ditekankan pada aspek manajerial dan kurang pada aspek akademik profesional (Depdiknas, 1986; Tangyong, Wahyud & Satori, 1985; & Beeby, 1982). Hal ini berarti bahwa inti sasaran pembinaan (supervisi) yakni peningkatan kemampuan mengajar guru atau kinerja mengajar guru menjadi kurang tergarap.

Di samping supervisi kelas, kinerja guru juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. A.Tabrani Rusyan, dkk (2001) menyatakan bahwa disiplin adalah "suatu perbuatan yang menaati, mematuhi tertib akan aturan, norma dan kaidah-kaidah yang berlaku baik di tempat kerja maupun di masyarakat.. Disiplin merupakan kunci akan tercapainya suatu tujuan, melalui disiplin akan mampu membangun keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma sosial. Disiplin merupakan ketaatan seseorang terhadap peraturan dan norma yang berlaku. Ketaatan tersebut ditunjukkan melalui perbuatan dan tingkah lakunya. Sikap dan perilaku yang demikian ini dapat timbul atas kesadaran sendiri atau melalui proses pembinaan, baik pembinaan melalui pendidikan, pengalaman atau pengenalan keteladanan dari lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai/guru atau bawahan akan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas dapatlah dikatakan bahwa kinerja mengajar guru berkaitan dengan supervisi kelas dan disiplin kerja guru. Dengan kata lain, supervisi kelas yang baik akan berdampak pada kinerja mengajar guru, demikian pula dengan disiplin kerja, maksudnya jika disiplin kerja tinggi maka akan tinggi pula kinerja guru yang bersangkutan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran pelaksanaan supervisi kelas, disiplin kerja dan kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah Kota Banjarmasin
2. Apakah ada kontribusi antara supervisi kelas dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin
3. Apakah ada kontribusi antara disiplin kerja guru dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin
4. Apakah ada kontribusi antara supervisi kelas dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalahnya maka tujuan penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran pelaksanaan supervisi kelas, disiplin kerja guru dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin

2. Mengetahui kontribusi antara supervisi kelas dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin
3. Mengetahu kontribusi antara disiplin kerja guru dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota banjarmasin
4. Mengetahui kontribusi supervisi kelas dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberi manfaat:

1. Secara Teoritik

Sebagai sumbangan bahan pemikiran bagi dunia pendidikan berkenaan dengan pelaksanaan supervisi kelas, disiplin kerja guru dan kinerja mengajar guru

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan kajian bagi Dinas Pendidika kota banjarmasin dalam membina para supervisor, bagaimana seharusnya melakukan supervisi kelas yang berdampak pada kinerja mengajar guru
- b. Bagi kepala sekolah kajian ini bisa dimanfaatkan ketika melakukan supervisi kelas di sekolahnya masing-masing
- c. Bagi guru-guru, kajian ini bisa dijadikan bahan untuk melakukan refleksi atas apa yang dikerjakan selama ini ketika mengajar di kelas

E. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian yang ada maka dirumuskanlah hipotesis sebagai berikut:

1. Ada kontribusi antara supervisi kelas dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin
2. Ada kontribusi antara disiplin kerja guru dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin
3. Ada kontribusi antara supervisi kelas, disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin

BAB. II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Supervisi Kelas

Sasaran utama supervisi kelas adalah guru-guru, oleh sebab itu maka layanan dan aktivitas kesupervisian harus lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan belajar-mengajar atau PBM. Untuk dapat mengelola kegiatan belajar-mengajar dengan baik, seorang guru paling tidak harus memiliki empat kemampuan dasar, yakni: (1) kemampuan personal, (2) kemampuan profesional, (3) kemampuan pedagogik dan (3) kemampuan sosial (Depdiknas, 2007). Kemampuan profesional merupakan salah satu kemampuan yang terpenting dan paling menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas utama guru karena kemampuan inilah yang berpengaruh langsung terhadap tinggi-rendahnya mutu proses dan hasil belajar-mengajar (Depdiknas, 1986).

Atas dasar uraian di atas, maka pengertian supervisi dapat dirumuskan sebagai berikut: “serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (kepala sekolah, pengawas sekolah, dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu proses dan hasil belajar-mengajar. Karena supervisi atau pembinaan guru tersebut lebih menekankan pada layanan profesional, maka ia disebut pula “Pembinaan Profesional Guru” (Depdiknas, 1994), yakni suatu kegiatan pembinaan yang

lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan/atau meningkatkan kemampuan profesional guru.

B. Tujuan Supervisi

Tujuan supervisi berkaitan erat dengan tujuan pendidikan di sekolah sebab supervisi pada dasarnya dilaksanakan dalam rangka membantu pihak sekolah (guru-guru) agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik, sehingga tujuan yang diharapkan bisa dicapai optimal. Hal ini tidak berarti bahwa tujuan supervisi identik dengan tujuan pendidikan di sekolah. Sebagai suatu kegiatan independent, supervisi juga mempunyai tujuan tersendiri tetapi tetap berada dalam kerangka tujuan pendidikan di sekolah.

Tujuan utama supervisi adalah memperbaiki pengajaran (Neagly & Evans, 1980; Oliva, 1984; Hoy & Forsyth, 1986; Wiles & Bondi, 1986; Glickman, 1990). Sedangkan sasaran utama dari pelaksanaan kegiatan supervisi tersebut adalah peningkatan kemampuan profesional guru (Depdiknas, 1986; 1994; & 1995). Untuk mencapai tujuan dan sasaran supervisi sebagaimana dikemukakan di atas, maka supervisi harus menaruh perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pelaksanaan tugas-tugas guru (mengajar), termasuk berbagai permasalahan yang dihadapi guru di dalam menunaikan tugasnya tersebut.

C. Disiplin Kerja Guru

Selain supervisi, disiplin kerja juga berkaitan dengan kinerja guru. Berdasarkan pendapat Prijodarminto (1994: 18) disiplin memiliki dua indikator :

a). disiplin berasal dari dalam diri dan b). disiplin dari luar diri. Disiplin dari dalam diri berupa: taat yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku di kantor di tempat kerja, ketepatan menggunakan waktu dan juga kesediaan untuk membuat rencana dan pelaksanaan kerja secara tertulis, mengendalikan tingkah laku yaitu suatu usaha untuk dapat menahan diri agar dapat berlaku sesuai dengan norma-norma masyarakat, penguasaan diri yaitu suatu usaha agar tidak menjadi serakah dan sombong di dalam melakukan pekerjaan dan pergaulan dengan sesama rekan kerja, kendali diri yaitu suatu usaha untuk membentuk diri yang ramah, sopan, jujur, dan ulet dalam bekerja, kepatuhan yaitu kesediaan untuk bersikap loyalitas terhadap atasan, kesetiaan yaitu kesiapan untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas, tanggung-jawab yaitu suatu sikap yang berani menanggung segala resiko dan akibat dari segala tindakan pekerjaannya. Pendorong disiplin dari luar yaitu hubungan dengan rekan yaitu di dalam suatu disiplin diri juga dapat terbentuk karena adanya pengaruh orang lain yang menjadi rekan kerjanya, hubungan dengan atasan yaitu usaha untuk menjaga hubungan baik dalam bekerja dengan pimpinannya, lingkungan kerja yaitu disiplin yang terbentuk dalam diri seseorang karena pengaruh lingkungan sekitar. Disiplin sebagai mana dikemukakan di atas akan berdampak pada kinerja mengajar guru.

D. Kinerja Mengajar Guru

Rusman (2009: 3-18) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan wujud perilaku seorang guru yang berorientasi prestasi yang tampak pada kegiatan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi

pembelajaran. Dalam penelitian ini kinerja mengajar guru diukur berdasarkan Instrumen PK guru sebagaimana dikembangkan oleh BSNP (Badan Standar Nasional Pendidikan) yang terdiri dari 24 (dua puluh empat) kompetensi dan selanjutnya dirangkum menjadi 14 (empat belas) kompetensi

Kinerja mengajar guru dapat juga dilihat sebagai kemampuan kerja yang dapat dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawabnya, apakah sudah sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dari suatu bidang pekerjaan. Kinerja dapat pula dikatakan sebagai kunci keberhasilan pendidikan. Hal ini dikarenakan keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber pendidikan seperti sarana pra sarana, biaya, teknologi informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila guru memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan sumber yang ada.

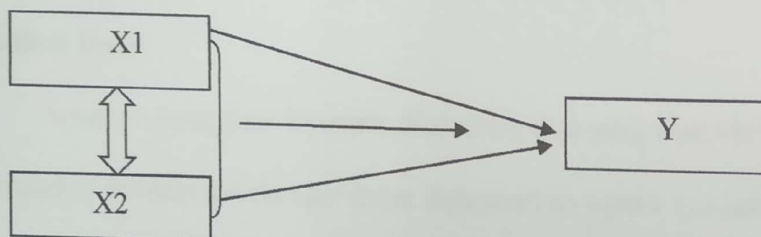
Kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan PBM. Selain itu guru juga sudah mempertimbangkan akan metode yang akan dipergunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi

BAB.III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional (asosiatif) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis melalui proses inferensial dimana variabel diteliti untuk menemukan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu supervisi kelas (X1), disiplin kerja guru (X2) dan kinerja mengajar guru (Y). Hubungan antara variabel bebas dan terikat dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Desain antar Variabel Penelitian

Keterangan :

X1 = supervisi kelas

X2 = disiplin kerja guru

Y = kinerja mengajar guru

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Negeri (PNS) dan honorer yang mempunyai sertifikat pendidik (profesional) yang tersebar di 65 (enam puluh lima) Madrasah Ibtidaiyah Se-kota Banjarmasin yang berjumlah 304 orang guru yang berstatus PNS dan honorer. Sampel ditetapkan sebanyak 173 orang guru berdasarkan rumus dari Slovin

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yakni kuesioner tentang supervisi kelas, kuesioner tentang disiplin kerja guru dan instrumen tentang kinerja mengajar guru yang digali lewat PK guru. Sebelum instrumen digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas agar didapatkan hasil yang akurat dan dapat dipercaya.

D. Analisis Data

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data yang diperoleh dideskripsikan terlebih dahulu agar dapat digambarkan seperti apa pelaksanaan supervisi kelas, disiplin kerja guru dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Sekota Banjarmasin. Selanjutnya data penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik estimasi regresi. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Suroso (2012:84)

Keterangan:

Y = Kinerja mengajar guru

a = Konstanta perpotongan garis pada X1

X1 = Supervisi kelas

X2 = Disiplin kerja guru

b1 = Koefisien regresi X1

b2 = Koefisien regresi X2

Di mana koefisien menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh suatu variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Sebelum menguji hipotesis penelitian dengan analisis model regresi terlebih dahulu asumsi dan uji yang harus dipenuhi, yaitu uji normalitas, uji homogenitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

Semua pengujian dilakukan dengan program *SPSS 2.0*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Pada bagian ini terdapat tiga macam/jenis data yang akan dideskripsikan yakni data tentang pelaksanaan supervisi kelas, data tentang disiplin kerja guru, dan kinerja mengajar guru-guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Banjarmasin

1. Supervisi Kelas

Supervisi kelas yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru-guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah kota Banjarmasin. Hasil supervisi kelas, tersebut tergambar sebagai berikut:

Data Supervisi Kelas Kepala Madrasah Se-Kota Banjarmasin apabila dikelompokkan berdasarkan skor jawaban responden adalah:

Skor terendah ideal: $1 \times 38 = 38$ dan skor tertinggi ideal: $5 \times 38 = 190$

$$M_i = \frac{\text{Skor terendah ideal} + \text{skor tertinggi ideal}}{2} = \frac{38 + 190}{2} = 114$$

$$1S_{di} = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah}}{2} = \frac{190 - 38}{2} = 25,33 = 25$$

$$M_i + 1S_{di} = 114 + 25 = 139 \text{ dan } M_i - 1S_{di} = 114 - 25 = 89$$

Pengelompokkan skor supervisi kelas kepala madrasah di atas dapat dilihat

pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Pengelompokan Skor Supervisi Kelas Kepala Madrasah

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Klasifikasi
$X \geq 139$	2	1,2%	Tinggi
$89 \leq X < 139$	140	80,9%	Sedang
$X < 89$	31	17,9%	Rendah
Jumlah	173	100%	

Pada tabel di atas terlihat bahwa terdapat 140 responden (80,9%) berada pada klasifikasi sedang, 31 responden (17,9%) berada pada klasifikasi rendah dan terdapat 2 responden (1,2%) berada pada klasifikasi tinggi, sehingga supervisi kelas kepala madrasah se-kota Banjarmasin tergolong dalam klasifikasi **sedang**. Dengan kata lain, data supervisi kelas tergolong normal

2. Disiplin Kerja Guru

Data Disiplin Kerja Guru apabila dikelompokkan berdasarkan skor jawaban responden adalah:

Skor terendah ideal: $1 \times 38 = 38$ dan skor tertinggi ideal: $5 \times 38 = 190$

$$M_i = \frac{\text{Skor terendah ideal} + \text{skor tertinggi ideal}}{2} = \frac{38 + 190}{2} = 114$$

$$S_{di} = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6} = \frac{190 - 38}{6} = 25$$

$$M_i + 1S_{di} = 114 + 25 = 139 \text{ dan } M_i - 1S_{di} = 114 - 25 = 89$$

Pengelompokkan skor Disiplin Guru Profesional di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Pengelompokkan Skor Disiplin Guru Profesional

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Klasifikasi
$X \geq 139$	2	1,16%	Tinggi
$89 \leq X < 139$	131	75,72%	Sedang
$X < 89$	40	23,12%	Rendah
Jumlah		100	

Pada tabel di atas terlihat bahwa terdapat 131 responden (75,72%) berada pada klasifikasi sedang, terdapat 2 responden (1,16%) berada pada klasifikasi tinggi dan terdapat 40 responden (23,12%) berada pada klasifikasi rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Banjarmasin tergolong dalam klasifikasi **sedang**. Dengan kata lain, datanya tergolong normal

3. Data tentang Kinerja Mengajar Guru

Data Kinerja Mengajar Guru apabila dikelompokkan berdasarkan jawaban responden adalah:

Skor terendah ideal: $0 \times 78 = 0$ dan skor tertinggi ideal: $2 \times 78 = 156$

$$Mi = \frac{\text{Skor terendah ideal} + \text{skor tertinggi ideal}}{2} = \frac{0 + 156}{2} = 78$$

$$1Sdi = \frac{\text{Skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal}}{6} = \frac{156 - 0}{6} = 26$$

$$Mi + 1Sdi = 78 + 26 = 104 \text{ dan } Mi - 1Sdi = 78 - 26 = 52$$

Pengelompokkan skor Kinerja Mengajar Guru di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

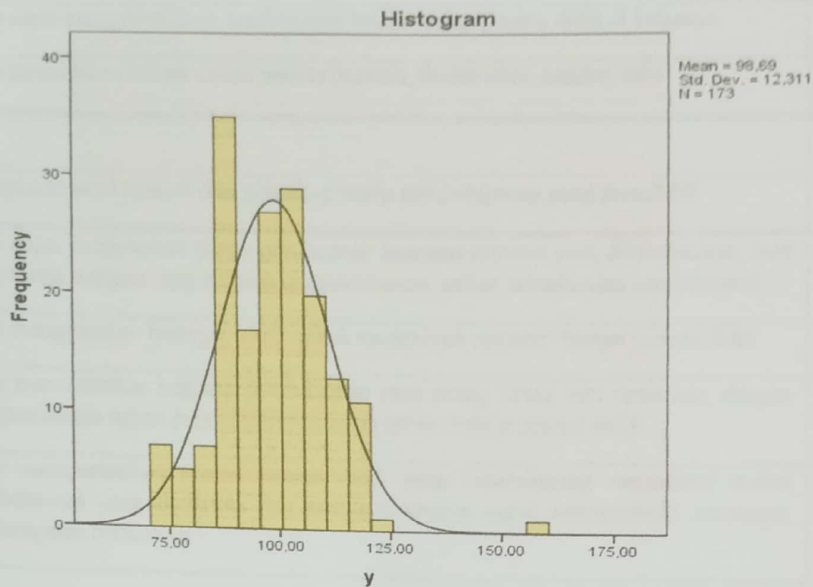
Tabel 4.3 Pengelompokkan Skor Kinerja Mengajar Guru

Interval	Frekuensi	Presentase (%)	Klasifikasi
$X \geq 104$	73	42,19%	Tinggi
$52 \leq X < 139$	100	57,80%	Sedang
$X < 89$	0	0%	Rendah
Jumlah	173	100	

Pada tabel di atas terlihat bahwa terdapat 100 responden (57,80%) berada pada klasifikasi sedang, terdapat 73 responden (42,19%) berada pada klasifikasi tinggi dan terdapat 0 responden (0%) berada pada klasifikasi rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Mengajar Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kota Banjarmasin tergolong dalam klasifikasi

sedang.

Sebaran skor kinerja guru profesional dengan Tim Penilai dapat terlihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.1 Histogram Frekuensi Skor Kinerja Mengajar Guru

Berpijak dari grafik di atas dapat dinyatakan bahwa kinerja mengajar guru (Y) tergolong dalam kurva normal.

Dari persepsi 173 Tim Penilai indikator variabel kinerja guru profesional (Y) dengan alternative jawaban 0 (skor 0), 1 (skor 1), dan 2 (skor 2). Dari data tersebut dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden tentang Kinerja Mengajar Guru (Y)

No. Item	Kompetensi/Indikator Kompetensi	Skor (%)		
		0	1	2
A	Mengenal karakteristik peserta didik			
1	Guru dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya	1,7	38,2	60,1
2	Guru memastikan bahwa semua peserta (tersisih, diolok-olok, minder, dsb)	0,6	81,5	17,9
		42,33	58,66	37,08
B	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik			
3	Guru dapat menjelaskan alasan pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran	0,0	71,1	28,9
4	Guru menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik	0,6	30,1	69,4
5	Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik	1,2	34,7	64,2
6	Guru memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya	1,7	73,4	24,9
		0,98	58,1	40,96
C	Pengembangan kurikulum jenis dan cara menilai	1,2	64,2	34,7
1				
		0,45	47,27	52,32
D	Kegiatan pembelajaran yang mendidik, jenis dan cara menilai			
1	Dikoreksi	1,2	82,7	16,2
5	Guru melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik	0,6	59,5	39,9
6	Guru melaksanakan didik	0,0	66,5	33,5
11	Pembelajaran	0,0	85,0	15,0
		1,06	61,11	37,83
E	Memahami dan mengembangkan potensi jenis dan cara menilai			
1	Masing	8,1	48,6	43,4
3	Guru merancang dan melaksanakan aktivitas berpikir kritis peserta didik	3,5	71,1	25,4
4	Memperhatikan kepada setiap individu	8,7	54,3	37,0
5	Disampaikan	0,6	74,0	25,4

		4,55	62,94	32,54
F	Komunikasi dengan peserta didik jenis dan cara menilai			
1	Kerjasama yang baik antar peserta didik.	0,0	76,9	23,1
5	Didik	0,6	78,0	21,4
		0,5	69,55	29,95
G	Penilaian dan Evaluasi jenis dan cara menilai			
1	ambahan dan sebagainya	0,6	59,5	39,9
5	Guru memanfaatkan selanjutnya	0,6	57,8	41,6
		0,72	69,34	29,94
H	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia			
1	Ada (misalnya: suku, agama dan gender)	3,5	56,1	40,5
3	Berpenampilan dan berbuat terhadap semua peserta, orang tua dan teman sejawat	5,2	69,4	25,4
2	Mengejanya dan memberikan masukan	4,6	77,5	17,9
3	Guru berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah	8,1	65,9	26,0
		6,7	72,96	20,34
J	Etos kerja, tanggung dan untuk mengawasi kelas	12,7	72,3	15,0
3	Kelas	5,2	77,5	17,3
5	Guru menyelesaikan semua tugas administratif ditetapkan	9,2	65,3	25,4
6	Guru menyelesaikan	8,7	69,4	22,0
		9,25	69,15	2,16
K	Personal	5,2	72,8	22,0
1	Guru menjaga hubungan baik dan peduli dengan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaannya	8,1	60,7	31,2

1	Guru menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan masyarakat	9,8	65,9	24,3
		12,53	67,63	19,83
M	Pelaksanaan pembelajaran	10,4	63,6	26,0
3	Materi pembelajaran	12,7	63,6	23,7
		11,56	63,96	24,46

N	Sendiri	10,4	61,3	28,3
2	Guru memiliki jurnal pembelajaran, catatan masuk menggambarkan kinerjanya	12,1	68,8	19,1
3	dan aktif dalam melaksanakan PKB	18,5	57,8	23,7
6	Guru dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB	9,8	59,0	31,2
		13,96	63,0 1	23,0 1
Jumlah Keseluruhan Skor		5,46	64,0 8	98,0 6

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh banyaknya Tim Penilai yang menilai guru termasuk dalam kriteria kinerja mengajar guru skor 2 sebanyak 116 orang (98,06%), kriteria skor 1 sebanyak 57 orang (64,08%), dan kriteria skor 0 sebanyak 4 orang (5,46%). Perolehan skor di bawah ini :

Tabel 4.5 Nilai untuk Kompetensi

Rentang Total Skor "X"	Nilai Kompetensi
0% < X < 25 %	1
25% < X < 50%	2
50% < X < 75%	3
75% < X < 100%	4

Nilai setiap indikator yaitu 78 indikator kompetensi yang dinilai kemudian dilakukan menjadi 14 kompetensi yang dinilai oleh 173 orang Tim Penilai, seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6

No	Kompetensi	Nilai
A.	Pedagogik	
1	Menguasai karakter peserta didik	4
3	Pengembangan Kurikulum	4
4	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	4
5	Pengembangan potensi peserta didik	3
6	Komunikasi dengan peserta didik	3
7	Penilaian dan evaluasi	4
B.	Kepribadian	
8	Bertindak sesuai norma agama, hukum, social, dan kebudayaan nasional	4
C.	Sosial	
11	Bersikap inklusif dan bertindak obyektif serta tidak diskriminatif	4
12	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	4
D.	Profesional	4
Jumlah (Hasil Penilaian Kinerja Guru)		54

Setiap nilai kompetensi direkapitulasi dalam format Pelajaran.

Nilai PKG tertinggi adalah $14 \times 4 = 56$ berdasarkan Indikator Kelas/ Mata pelajaran.

Presentasi angka kredit 61-75 cukup 75%

Presentasi angka kredit 51-60 sedang 50%

Presentasi angka kredit 50 kurang 25%

Dari nilai range nilai PKG dalam skala 0 – 100. Nilai PK Guru adalah $(54/56) \times 100\% = 96,43\%$ ternyata berada dalam rentang 91 – 100 dalam skala tersebut dengan sebutan “Amat Baik” (100%).

Dari hasil analisis yang telah dilakukan mengenai kinerja guru dimana menurut persepsi para Tim Penilai yang diukur berdasarkan beberapa indikator memiliki kategori **Amat Baik** dan mengindikasikan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah se-kota Banjarmasin menyatakan indikator dilaksanakan sepenuhnya atau bukti ada lengkap. Kondisi tersebut memberikan indikasi bahwa sebagian besar guru dapat melaksanakan kinerja guru yang ada.

Namun ada 2 indikator yang terendah yaitu (1) Pengembangan potensi peserta didik dan (2) komunikasi dengan peserta didik hal yang terus ditingkatkan.

B. Pengujian Pra Syarat Analisis Data

Setelah angket dinyatakan valid dan reliabel, maka langkah selanjutnya dibagikan kepada 173 orang sampel. Setelah melewati satu minggu semua angket dinyatakan kembali dengan selamat. Kemudian baru diadakan pengujian pra syarat analisis data yang meliputi uji linieritas, uji normalitas, uji heterokadastisitas, uji multikolinieritas, dan uji homogenitas. Hasilnya semuanya memenuhi syarat untuk dianalisis

C. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana dibuat bertujuan untuk menguji masing-masing X_1 terhadap Y , Y_2 terhadap Y , dan Uji F.

1. Kontribusi Supervisi Kelas Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Tabel 4.7 Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43,916	5,395		8,140	,000
	x1	,528	,051	,617	10,250	,000

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis dari tabel di atas menunjukkan harga konstanta besarnya 43,916; harga koefisien X1 (atau oleh persamaan garis regresi yang kita peroleh besarnya 0,528. Jadi persamaan garis regresinya adalah $Y = 43,916 + 0,528X1$ sedangkan regresi sederhana untuk angka korelasinya ($R = 0,617$). Oleh karena angka $Sig = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti terdapat kontribusi antara supervisi kelas kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru Se-Kota Banjarmasin.

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi X1 terhadap Y, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,617 ^a	,381	,377	9,71706	,381	105,069	1	171	,000

a. Predictors: (Constant), x1

Dari tabel di atas 0,617, maka koefisien determinasi nilai (R square) = $0,617 \times 0,617 = 0,381$ atau 38,1%. 38,1% berarti terdapat 61,7 % atau (100-38,1%) lain. Berdasarkan interpretasi tersebut. Hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi kelas kepala madrasah secara linier mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru mengajar sebesar 0,528 (koefisien X1), yang artinya semakin baik supervise kelas kepala madrasah maka kinerja mengajar guru akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,381 menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh supervisi kelas kepala madrasah sebesar 3,81%.

2. Kontribusi Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru

Tabel 4.9 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,961	5,112		10,165	,000
	x2	,465	,050	,577	9,247	,000

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis dari tabel di atas menunjukkan harga konstanta besarnya 51,961; harga koefisien X2 (atau oleh persamaan garis regresi yang kita peroleh besarnya 0,465. Jadi persamaan garis regresinya adalah $Y = 51,961 + 0,465X_2$ sedangkan regresi sederhana untuk angka korelasinya ($R = 0,577$). Oleh karena angka Sig =

$0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti terdapat kontribusi antara disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru Se-Kota Banjarmasin.

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi X_2 terhadap Y , dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,577 ^a	,333	,329	10,08081	,333	85,505	1	171	,000

a. Predictors: (Constant), x_2

Dari tabel di atas = 0,577, maka koefisien determinasi nilai (R square) = $0,577 \times 0,577 = 0,333$ atau 33,3%. Berdasarkan interpretasi tersebut. Hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja guru secara linier mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 0,465 (koefisien X_2), yang artinya semakin baik disiplin kerja guru maka kinerja mengajar guru akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,333 menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh disiplin kerja guru sebesar 33,3%.

b. Uji Regresi Linear Berganda

Linear berganda yaitu untuk mengetahui kontribusi supervisi kelas kepala madrasah (X_1), disiplin kerja guru (X_2), dan kinerja mengajar guru (Y) dengan kasus regresi berganda diharapkan data lebih relevan digunakan. Adapun bentuk persamaannya adalah :

Tabel 4.11 Uji Regresi Sederhana X1 dengan X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,825	5,661		7,741	,000
x2	,596	,056	,634	10,719	,000

a. Dependent Variable: x1

Hasil analisis dari tabel di atas menunjukkan harga konstanta besarnya 43,825; harga koefisien X1 dengan X2 dengan (atau oleh persamaan garis regresi yang kita peroleh besarnya 0,596. Jadi persamaan garis regresinya adalah $Y = 43,825 + 0,596X_2$ sedangkan regresi sederhana untuk angka korelasinya ($R = 0,634$). Oleh karena angka $Sig = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti terdapat kontribusi antara Supervisi kelas kepala madrasah dengan disiplin kerja guru se-kota Banjarmasin.

Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi X1 dengan X2, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi X1 dengan X2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,634 ^a	,402	,398	11,16508	,402	114,906	1	171	,000

a. Predictors: (Constant), x2

Dari tabel di atas = 0,634, maka koefisien determinasi nilai (R square) = $0,634 \times 0,634 = 0,402$ atau 40,2%. Berdasarkan interpretasi tersebut. Hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi kelas kepala madrasah

secara linier mempunyai kontribusi yang signifikan dengan disiplin kerja sebesar 0,596 (koefisien X1 dengan X2), yang artinya semakin baik supervisi kelas kepala madrasah maka disiplin kerja guru akan mengalami kenaikan. Sedangkan jika dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,402 menunjukkan bahwa supervisi kelas kepala madrasah dipengaruhi oleh disiplin kerja guru sebesar 40,2%.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	36,239	5,467		6,629	,000			
1 x1	,359	,064	,419	5,645	,000	,617	,397	,324
x2	,251	,060	,311	4,191	,000	,577	,306	,241

a. Dependent Variable: y

Hasil Analisis dari tabel di atas menunjukkan harga konstanta besarnya 36,239, harga koefisien X1 besarnya 0,359 dan harga koefisien X2 besarnya 0,251. Jadi persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,359 + 0,251 + 36,239$. Koralsasi partialnya (Uji t) untuk X1 dan X2 besarnya masing-masing 0,397 dan 0,306.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,662 _a	,439	,432	9,27805	,439	66,406	2	170	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sedangkan regresi berganda untuk angka korelasinya ($R = 0,662$). Oleh karena angka $Sig = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Berarti bersama-sama bebas (supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar guru) pada madrasah ibtidaiyah se-kota Banjarmasin.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig.	F Change
1	,662 ^a	,439	,432	9,27805	,439	66,406	2	170	,000	

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sedangkan regresi berganda untuk angka korelasinya ($R = 0,662$). Oleh karena angka $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti bersama-sama bebas (supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar guru).

Dari tabel di atas secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi ($R = 0,662$), maka koefisien determinasi nilai ($R\ square) = 0,662 \times 0,662 = 0,439$ atau 43,9%. Berarti kemampuan variabel bebas (supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja) bersama-sama sebesar 43,9%. Berdasarkan interpretasi tersebut. Hasil regresi linear tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Nilai koefisien supervisi kelas kepala madrasah (X_1) sebesar 0,359 (dengan tanda positif), menunjukkan bahwa jika supervisi kelas kepala madrasah semakin baik

(dengan asumsi variabel lain), maka kinerja mengajar guru akan mengalami kenaikan.

b. Nilai koefisien disiplin kerja guru (X_2) sebesar 0,251 (dengan tanda positif), menunjukkan bahwa jika disiplin kerja semakin baik (dengan asumsi variabel lain), maka kinerja mengajar guru akan mengalami peningkatan.

C. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi keseluruhan variabel bebas yaitu supervisi akademik kepala madrasah dan disiplin guru profesional secara bersama-sama terhadap variabel terikat yang dalam hal ini kinerja mengajar guru.

Langkah pengujian profesional :

a. Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara simultan independen (supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja mengajar guru).

b. Menggunakan taraf signifikan (α) = 0,05 dan $df_1 = k - 1$ sedangkan $df_2 = n - k$.

Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > -t$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, artinya secara individual ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, sedangkan $> -t$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara individu tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11432,774	2	5716,387	66,406	,000 ^b
	Residual	14633,989	170	86,082		
	Total	26066,763	172			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Hasil perhitungan SPSS di peroleh F hitung 66,406 dengan signifikasi 0,000. Dengan taraf signifikan 5 % maka nilai tabel dengan $df1 = 3 - 1 = 2$ dan $df2 = 173 - 3 = 170$, dimana k = jumlah variabel independen, di peroleh nilai Ftabel sebesar 3,05 sehingga H_0 ditolak yang berarti secara bersama-sama bebas (supervise kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru) terhadap variabel terikat (kinerja mengajar guru).

Dari uji regresi dan uji F di atas, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja mengajar guru tanpa didukung supervisi kelas kepala madrasah (konstanta) dan disiplin kerja guru (konstanta) besarnya 36,239 dan setiap perubahan secara bersama-sama antara variabel supervisi kelas kepala madrasah dan variabel disiplin kerja guru akan menentukan tingkat kinerja mengajar guru, setiap ada kenaikan satu poin variabel supervisi kelas kepala madrasah berakibat naiknya skor variabel kinerja mengajar guru sebesar 0,359 dan setiap ada kenaikan variabel disiplin kerja guru berakibat naiknya skor variabel kinerja mengajar guru sebesar 0,251.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif regresi (kontribusi) karena bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi variable supervisi akademik kepala madrasah (X1) dan disiplin guru professional (X2) terhadap kinerja guru (Y) perhitungannya menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS 20. Hasil pengujian dengan diterimanya ketiga hifotesis, berarti pada regresi linier sederhana: (1) ada kontribusi antara supervise kelas kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru; (2) ada kontribusi antara disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru; dan (3) pada analisis linier berganda menyatakan bahwa ada kontribusi antara supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

Analisis pengaruh antara dua variabel bebas (X1 dan X2) dengan variabel terikat (Y) yang diukur dengan koefisien determinasi yang artinya untuk mengetahui seberapa besar kemampuan semua variable bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya menggunakan SPSS 2.0. Beberapa pembahasan dan interpretasi hasil penelitian akan dikemukakan pada uraian berikut :

a. Kontribusi Supervisi Kelas Kepala Madrasah terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Se-kota Banjarmasin.

Berdasarkan perhitungan terdapat besarnya kontribusi antara supervisi kelas kepala madrasah dengan kinerja mengajar guru yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,528. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat erat mendekati 1)

di antara supervisi kelas kepala madrasah dengan kinerja mengajar guru. Arah hubungan yang positif (tidak ada tanda negative pada angka 0,528) menunjukkan semakin tinggi pengaruh supervisi kelas kepala madrasah akan menghasilkan kinerja mengajar guru cenderung meningkat. Tingkat signifikansi koefisien korelasi (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 Karena probabilitas jauh di bawah 0,005, maka pengaruh terlihat Square sangat nyata. Koefisien determinasi (R square) adalah 0,381 atau 38,1%% dari varians kinerj guru, bisa dijelaskan oleh variabel supervisi akademik kepala madrasah, R Square berkisar pada angka 0 sampai 1 artinya semakin tinggi pengaruh kedua variabel tersebut. Oleh karena hipotesis nihil yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervise kepala kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru maka ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan antara supervisi kelas kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru, dapat diterima.

Temuan dari hasil penelitian di atas membuktikan bahwa ada kontribusi yang signifikan antara supervisi kelas kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru se-kota Banjarmasin. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi supervisi kelas kepala madrasah dalam melakukan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat pula. Meningkatkan kinerja guru bukanlah hal yang mudah, karena harus mengetahui faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Lebih dalam menyatakan bahwa guru yang memiliki kinerja yang baik adalaah guru yang profesional (Supriadi, 1999;56; Kunandar, 2007: 56).

Hal senada juga terdapat dalam penilaian kinerja guru pada ranah kompetensi yang dinilai ada empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (BSNP tahun 2015). Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjuk kepada kinerja mengajar guru. Artinya terdapat hubungan keterkaitan antara supervise kelas kepala madrasah dengan kinerja guru yaitu sama-sama memiliki kompetensi yang wajib dimiliki guru. Sehingga dengan adanya guru profesional diharapkan mampu memiliki kompetensi dalam melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran yaitu meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Semakin sering kepala sekolah melaksanakan supervisi kelas terhadap guru, maka semakin meningkat kualitas kinerja mengajar guru dalam prosentasi pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimum pada peserta didik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya hubungan supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru tergantung oleh supervisi kelas kepala sekolah. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja guru maka kepala sekolah yang bersangkutan harus memberikan respon yang positif terhadap pemberian supervisi kelas kepala sekolah.

Glickman (2007), bahwa supervisi kelas adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi kelas menitik beratkan pengamatan kepala madrasah terhadap masalah-masalah akademik yaitu hal-hal yang langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran pada saat siswa sedang dalam proses pembelajaran. Supervisi kelas adalah serangkaian kegiatan membantu guru

mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan buku kerja pengawas sekolah, supervisi kelas atau pengawas sekolah adalah fungsi pengawas yang berkenaan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian, dan pelatihan profesional guru dalam (1) melaksanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja. (PP No. 74 tahun 2008).

Supervisi kepala madrasah sangat menentukan terhadap produktivitas kerja guru dilingkungan sekolah karena merupakan gambaran nyata yang dilakukan guru terhadap persiapan, proses, dan evaluasi dalam menyampaikan materi pelajaran. Melalui supervisi kelas yang dilakukan kepala madrasah dapat mengetahui seberapa tingkat kemajuan produktivitas kerja mengajar guru dari waktu ke waktu.

b. Kontribusi disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru pada madrasah ibtidaiyah se-kota Banjarmasin

Terlihat pada hasil perhitungan regresi sederhana $51,961+0,65.(R^2)$ sedangkan regresi sederhana untuk angka korelasinya ($R = 0,577.$). Oleh karena angka $Sig = 0,000.<0,05$. Berarti hipotesis berbunyi tidak terdapat kontribusi antara disiplin kerja guru dengan kinerja mengajar guru se-kota Banjarmasin dapat ditolak. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru.

Menurut Robbins (1982) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara suka rela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Jika guru memiliki disiplin yang tinggi maka guru tersebut melakukan pekerjaannya dengan keras, tekun dan berdedikasi yang tinggi sehingga akan tercapai hal yang maksimal. Dengan demikian semakin tinggi disiplin seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil dengan penelitian Misrani (2014) se-Tabalong Selatan. Penelitian ini terdapat ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja mengajar guru MTs se-Tabalong Selatan. Hubungan/kolerasi tersebut termasuk kuat.

Ada 3 (tiga) hal mengenai disiplin, yakni : disiplin sebagai hukum dan disiplin sebagai alat pendidikan. Hal tersebut dapat diuraikan bahwa: (1) Disiplin sebagai latihan untuk menuruti kemauan seseorang. Jika dikatakan melatih untuk menuruti berarti bila seseorang member perintah, maka orang lain akan menuruti perintah itu. (2). Disiplin sebagai hukuman, disini bila seseorang berbuat salah ia harus dihukum. Hukuman itu sebagai upaya mengeluarkan yang jelek dari dalam diri orang itu sehingga yang tinggal padanya adalah yang baik. (3) Disiplin sebagai alat untuk mendidik. Prilaku seorang guru ini berubah tertuju pada arah yang sudah ditentukan oleh nilai-nilai yang dipelajarinya. Jadi fungsinya adalah mempengaruhi dan mengubah perilaku seseorang. Sebab semua perilaku merupakan hasil sebuah proses

belajar, inilah sebetulnya makna disiplin dalam pemahaman yang seharusnya dikembangkan.

Menurut Hasibuan (Aritonang, 2005) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung-jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sehingga seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya secara sukarela maupun terpaksa.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan atau guru selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi atau madrasah ibtidaiyah. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja yang baik pada madrasah ibtidaiyah moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan/guru akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan dari madrasah ibtidaiyah yang ada pada se-kota Banjarmasin.

c. Kontribusi Supervisi Kelas Kepala Madrasah dan Disiplin Kerja Guru secara bersama-sama terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Banjarmasin.

Hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan secara simultan supervise akademik kepala madrasah dan disiplin kerja Guru Profesional berpengaruh positif terhadap kinerja guru profesional se-Kota Banjarmasin dengan persamaan garis regresinya adalah $Y = 0,359 X_1 + 0,251 X_2 + 36,239$ Korelasi parsialnya (Uji t) untuk X_1 dan X_2 besarnya masing-masing 0,397 dan 0,306. Sedangkan regresi berganda untuk angka korelasi ($R=0,662$). Oleh karena $Sig = 0,000 < 0,005$ maka H_0 ditolak.

Berarti secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (supervisi akademik kepala madrasah dan disiplin guru profesional) terhadap variabel terikat (Kinerja guru profesional) dapat diterima. Hasil analisis regresi berganda R square adalah 0,432. Hal ini berarti 43,2% perubahan variabel kinerja guru dipengaruhi oleh perubahan variabel supervise akademik kepala madrasah dan disiplin guru profesional.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ponari (2012) tentang terdapat hubungan antara supervise kepala sekolah dengan kinerja guru SMP Negeri Kabupaten Barito Timur tergolong sangat kuat, yaitu sebesar 0,831, karena berada pada rentang 0,80-1,000.

Hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya supervise kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru, untuk meningkatkan

kinerjanya secara utuh. Seorang guru harus menunjukkan perilaku yang kuat yang diarahkan untuk menuju suatu tujuan tertentu, adanya keinginan dan hasrat yang lebih mengarah pada tingkah laku yang berorientasi pada tercapainya standar of excellent (Slavin, 1994).

Guru perlu mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya. Supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru yang tinggi didasarkan pada keinginan yang kuat dari setiap guru untuk berkarya. Aspek penghargaan terhadap guru sering kali tidak sesuai dengan tuntutan dan peran guru dalam mengemban amanah, aspek yang kurang diperhatikan adalah tingkat kesejahteraan yang sering kali dihadapkan pada standarisasi yang memaksa. Setidaknya guru sebagai status sosial yang seringkali tersingkir oleh kepentingan dasar yang ada pada setiap guru. Keberadaan ini menunjukkan bahwa supervise kelas kepala madrasah guru perlu didukung oleh perangkat yang mengarah pada kebutuhan untuk meningkatkan prestasi yang mengarah pada kinerja guru yang berkualitas. Untuk itu perlu didukung pula pola kerja yang saling mendukung. Demikian keterkaitan antara supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru yang merupakan faktor saling mempengaruhi terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini, terdapat temuan bahwa supervisi kelas kepala madrasah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mengajar guru, apa lagi jika bersama-sama dengan disiplin kerja guru, maka kedua sikap tersebut dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru secara signifikan. Oleh karena itu, makin kuat

kontribusi supervisi kelas kepala madrasah dengan disiplin kerja guru maka makin baik atau tinggi kinerja mengajar guru.

Hasil penelitian berkaitan dengan supervisi kelas kepala madrasah sangat berkewajiban untuk memberikan pembinaan terhadap para guru, karena hanya dengan cara demikian penyelenggara pendidikan yang melibatkan sejumlah pendidik yang profesional berjalan dengan efektif dan efisien.

Glikman (2007), bahwa supervisi kelas adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran.

Supervisi kelas adalah usaha memberikan layanan dan bantuan kepada guru-guru baik secara individual maupun kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran (Sahertian, 2000: 19). Usaha kepala sekolah membantu guru-guru dalam meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran meliputi: 1) membantu dalam merencanakan program pembelajaran, 2) membantu dalam melaksanakan proses pembelajaran, 3) membantu dan menilai proses dan hasil pembelajaran (Sahertian, 2000: 130)

Kepala madrasah sebagai supervisor dapat memberikan dorongan dan bimbingan agar guru mau dan mampu melakukan pengembangan dan keprofesionalan guru demi meningkatkan kualitas kerjanya. Jadi kepala madrasah harus mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi kelas secara profesional, melakukan analisis terhadap kinerja mengajar guru secara objektif dan memberikan masukan atau rekomendasi bagi pengembangan kegiatan belajar mengajar akan datang.

Disiplin merupakan kunci akan tercapainya suatu tujuan, melalui disiplin akan mampu membangun keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan dan norma social, disiplin kerja guru profesional dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin dari dalam diri dan disiplin dari luar diri. Disiplin dari dalam diri berupa: taat yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku di kantor di tempat kerja, ketepatan menggunakan waktu dan juga kesediaan untuk membuat rencana dan pelaksanaan kerja secara tertulis, mengendalikan tingkah laku yaitu suatu usaha untuk dapat menahan diri agar dapat beraku sesuai dengan norma-norma masyarakat, penguasaan diri yaitu suatu usaha agar tidak menjadi serakah dan sombong di dalam melakukan pekerjaan dan pergaulan dengan sesama rekan kerja, kendali diri yaitu suatu usaha untuk membentuk diri yang ramah, sopan, jujur, dan ulet dalam bekerja, kepatuhan yaitu kesediaan untuk bersikap loyalitas terhadap atasan yaitu usaha untuk menjaga hubungan baik dalam bekerja dengan pimpinannya, lingkungan kerja yaitu disiplin yang terbentuk dalam diri seseorang karena pengaruh lingkungan sekitar.

Menurut Robbins (1982) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara suka rela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (Aritonang: 2005) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peratura perusahaan dan norma social yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan akan tanggung-jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah lakku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan

peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin merupakan loyalitas seorang pegawai (guru) atau staf selaku bawahan yang dilandasi adanya kesadaran dan tanggung-jawab terhadap tugas dan tanggung-jawabnya secara rasional, cermat, dan tertib. Disiplin ini akan lebih memantapkan networking (jaringan kerja) organisasi. Dengan demikian, maka disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kualitas pencapaian tujuan organisasi (Timpe, 1999: 407).

Greenberg (2003: 336) mengemukakan bahwa "*Performance appraisal is a system of periodic review and evaluation of an individual's or team job performance*". Maksudnya adalah sebuah proses yang meliputi penentuan dan pengkomunikasi kepada pegawai melaksanakan pekerjaan dan secara ideal menetapkan rencana untuk pengembangan. Penilaian kerja tidak hanya memperlihatkan pegawai dan tahu seberapa baik mereka melaksanakan, tetapi juga mempengaruhi mutu ke masa yang akan datang terhadap upaya dan arah tugasnya. Selanjutnya dikemukakan pula bahwa penggunaan utama dari penilaian kerja adalah sebagai input yang baik bagi produser seleksi dan rencana sumber daya manusia (SDM) untuk menentukan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan, serta mendorong adanya perbaikan dari disiplin dan kinerja pegawai (perubahan dalam perilaku, sikap, keahlilan, dan pengetahuan).

Rusman (2009: 3-18) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan wujud perilaku seorang guru yang berorientasi prestasi yang tampak pada kegiatan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kinerja dapat dikatakan sebagai kemampuan kerja yang dapat dilihat dari tingkat pencapaian atau penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab.

Berdasarkan uraian sejumlah teori dan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa makin tinggi supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru maka makin tinggi kinerjanya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada umumnya terdapat supervisi kelas, disiplin kerja guru, dan tingkat kinerja mengajar guru yang begitu tinggi di Madrasah Ibtidaiyah se Kota Banjarmasin.
2. Terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi kelas kepala madrasah terhadap kinerja mengajar guru madrasah ibtidaiyah se-Kota Banjarmasin.
3. Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru madrasah ibtidaiyah se-Kota Banjarmasin.
4. Secara bersama-sama, terdapat kontribusi supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru madrasah ibtidaiyah se-Kota Banjarmasin.

B. Saran-saran

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi kelas kepala madrasah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja mengajar guru profesional madrasah ibtidaiyah se-kota Banjarmasin, artinya kedua variabel tersebut dapat memprediksi kinerja

mengajar guru. Berdasarkan temuan tersebut, maka disarankan beberapa hal, yaitu :

1. Bagi Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dan Kementerian Agama kota Banjarmasin disarankan agar hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan program pembinaan kepada kepala sekolah dan peningkatan kematangan guru, serta berupaya untuk memotivasi guru secara berkelanjutan mengadakan pembinaan kepada guru-guru, baik melalui pengawasan maupun pelatihan-pelatihan yang mengarah pada peningkatan disiplin kerja guru dan selalu memperhatikan hak-hak guru sehingga para guru dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Banjarmasin dapat segera terwujud.
2. Bagi Kepala Madrasah Ibtidaiyah se-Kota Banjarmasin sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki supervisi akademik dengan disiplin yang tinggi akan menghasilkan hasil kinerja yang semaksimal. Supaya terjadi peningkatan kinerja guru, maka sebaiknya kepala madrasah secara berkelanjutan mengikut sertakan guru dalam pelatihan-pelatihan maupun KKM sehingga dapat meningkatkan pembinaan kualitas dan penguatan dorongan terhadap kinerja kerja guru serta memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi.
3. Bagi para guru profesional madrasah ibtidaiyah se-kota Banjarmasin, disarankan untuk meningkatkan hubungan yang baik dengan kepala madrasah dan melaksanakan program supervisi kelas kepala madrasah dan

meningkatkan disiplin yang tinggi. Meningkatkan kinerja guru diharapkan guru terus melaksanakan indikator memahami dan mengembangkan potensi, jenis dan cara menilai terutama merancang pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan dan guru dapat mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran dan komunikasi dengan peserta didik.

4. Bagi peneliti yang lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian yang sejenis dengan variabel yang berbeda.

Daftar Pustaka

1. Beeby, C. E. (1982). *Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
2. Depdiknas (1986). *Pedoman Pembinaan Guru*. Ditjen Dikdasmen, Direktorat Pendidikan Dasar, Jakarta
3. Depdiknas (1994). *Pedoman Pembinaan Profesional Guru Sekolah Dasar*. Ditjen Dikdasmen, Direktorat Pendidikan Dasar, Jakarta.
4. Glickman, C. D. (1981). *Developmental Supervision: Alternatif Practices for Helping teachers improve instruction*. Alexandria, Virginia: ASCD.
5. Glickman, C. D. (1985). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. New York: Allyn and Bacon, Inc.
6. Glickman, C.D., J.M. 2007. *Supervision and Instructional Leadership*, Alexandria Virginia, Pearson Education, Inc.
7. Hoy, W. K., & Forsyth, P. B. (1986). *Effective Supervision: Theory into Practice*. New York: Randum House, Inc.
8. Mantja, W. 2007. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran, Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi*, Malang: Elang Mas
9. Majid, A. (2011). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
10. Neagley, R. L., & Evans, N. D. (1980). *Handbook for Effective Supervision of Instruction*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc
11. Oliva, P. F. (1984). *Supervision for Today's Schools*. New York: Thomas Y Crowell Company.
12. Poerwadarminta, WJS. (1994). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN Balai Pustaka.

13. Prijodarminto, S. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta; Abadi.
14. Purwanto, N.(2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung; Remaja Rosda karya
15. Robbins, S.P. (1984). *Essentials of Organizational Behavior*. Englewood Cliffs,NJ Prentice-Hall, Inc.
16. Satori, Dj. (1989). *Pengembangan Model Supervisi Sekolah Dasar*. Disertasi tidak diterbitkan. FPS IKIP Bandung
17. Sudjana, N. (1987). *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- 18.
19. Slavin, R.E. (1994). *Using Student Team Learning*. Baltimore: The Johnson Hopkins University Press
20. Sahertian, Piet, A. 2000 *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
21. Tangyong, A. F., Wahyudi, & Satori, Dj. (1985). CBSA, *Bagaimana Membina Guru Secara Profesional?*. Jakarta: Depdikbud, BP3K, Pusat Pengembangan Kurikulum dan Sarana Pendidikan.
22. Tangyong, A. F., Wahyudi, & Satori, Dj. (1985). CBSA, *Bagaimana Membina Guru Secara Profesional?*. Jakarta: Depdikbud, BP3K, Pusat Pengembangan Kurikulum dan Sarana Pendidikan.
23. Wiles, K., & Bondi, J. (1986). *Supervision: A Guide to Practice*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Company.