

Vol. 25, No. 2, Juli - Desember 2018

Print ISSN 0854-2627  
Elektronik ISSN 2597-4270

# JURNAL TARBIYAH

KONTRIBUSI LINGKUNGAN BELAJAR DAN PROSES PEMBELAJARAN  
TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA DI SEKOLAH

ANALISIS TERHADAP KEBIJAKAN PEMERINTAH TENTANG PENDIDIKAN  
AGAMA DAN KEAGAMAAN  
(MELACAK DAMPAKNYA TERHADAP PENDIDIKAN ISLAM)

MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN BELAJAR DALAM UPAYA PENINGKATAN  
PROSES PEMBELAJARAN

PENGARUH KEGIATAN HANDICRAFT TERHADAP MOTORIK HALUS ANAK TK  
KELOMPOK B DI TK KARUNIA KECAMATAN TUNTUNGAN

REKONDISI SILABUS MATAKULIAH PENDIDIKAN AGAMA ISLAM PADA PRODI  
DESAIN GRAFIS KONSENTRASI MULTIMEDIA POLITEKNIK NEGERI MEDIA  
KREATIF PSDD MEDAN

HERMENEUTIKA DAN KHAZANAH KEILMUAN ISLAM

PENGARUH PERSEPSI TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, BUDAYA OR-  
GANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU MTS  
SWASTA SUB RAYON 44 KABUPATEN DELI SERDANG

PENINGKATAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA MELALUI PENDEKATAN SAVI  
PADA MATA KULIAH CURRICULUM AND MATERIAL DEVELOPMENT

PENGEMBANGAN BAHAN AJAR KOMIK UNTUK MENINGKATKAN MINAT BACA  
PPKn SISWA MIN RAMBA PADANG KABUPATEN TAPANULI SELATAN

PENGAWAS SEKOLAH PENENTU KUALITAS PENDIDIKAN

Diterbitkan oleh  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara  
Bekerjasama dengan HS-PAI Sumatera Utara

## **JURNAL TARBIYAH**

Terbit dua kali dalam setahun, edisi Januari - Juni dan Juli - Desember, berisi tulisan atau artikel ilmiah ilmu-ilmu ketarbiyahan, kependidikan dan keislaman baik berupa telaah, konseptual, hasil penelitian, telaah buku dan biografi tokoh

### **Penanggung Jawab**

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan

### **Ketua Penyunting**

Mesiono

### **Penyunting Pelaksana**

Junaidi Arsyad  
Sakholid Nasution  
Eka Susanti  
Sholihatul Hamidah Daulay  
Maryati Salmiah

### **Penyunting Ahli**

Firman (Universitas Negeri Padang, Padang)  
Naf'an Tarihoran (Institut Agama Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten)  
Jamal (Universitas Negeri Bengkulu, Bengkulu)  
Hasan Asari (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan)  
Fachruddin Azmi (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan)  
Ibnu Hajar (Universitas Negeri Medan, Medan)  
Khairil Ansyari (Universitas Negeri Medan, Medan)  
Saiful Anwar (Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung)

### **Desain Grafis**

Suendri

### **Sekretariat**

Reflina  
Nurlaili  
Sahlan

# PENGARUH PERSEPSI TENTANG SUPERVISI KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA GURU MTS SWASTA SUB RAYON 44 KABUPATEN DELI SERDANG

Putri Khairani Lubis  
Universitas Negeri Medan, Indonesia  
Email: [putrilubis7324@gmail.com](mailto:putrilubis7324@gmail.com)

DOI : 10.30829/tar.v25i2.366	
Diterima : 18 Oktober 2018	Diterbitkan : 15 Desember 2018

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi, 2) pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi, 3) pengaruh persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, 4) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru, dan 5) pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis analisis jalur (*path analysis*). Populasi penelitian ini adalah guru MTs Sawata Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang sebanyak 239 orang dengan sampel sebanyak 139 yang diambil dengan mengembangkan oleh *Issac* dan *Michael*. Instrument penelitian adalah angket dengan skala *Likert*. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ini diawali dengan melakukan uji persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, melalui rumus *Lilliefors*, uji homogenitas melalui *Barlett* dan uji linearitas dan keberartian regresi.

**Kata Kunci:** Persepsi, Supervisi, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi.

**Abstrak:** *The purposes of this research are to find out: 1) the effect of perception on head master's supervision toward achievement motivation, 2) the effect of organization culture toward achievement motivation, 3) the effect of perception on head master's supervision toward teacher's performance, 4) the effect of organization culture toward teacher's performance, and 5) the effect of achievement motivation toward teacher's performance. This research method is path analysis quantitative research. The population is 239 private junior high schools of 44 area Deli Serdang district and the samples 139 by using Isaac and Michael. The research instrument is questionnaire with Likert scale. Research data is processed and analyzed by using path analysis. The path analysis was started with normality analysis through Lilliefors formula, Homogeneity test through Berlet and Linier and Regression.*

**Key words:** Perception, Organization Culture, Motivation Achievement

## **Pendahuluan**

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan terutama dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru memiliki peran yang sangat penting dan mendasar dalam mewujudkan akuntabilitas penyelenggaraan dan pemberian layanan pendidikan yang bermutu. Tanpa guru yang berkualitas, upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan dapat dicapai secara maksimal. Guru memiliki peran yang strategis dalam membimbing, mengarahkan, dan mendidik para siswa dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai peran lebih besar dalam menciptakan proses kegiatan belajar mengajar yang berkualitas. Dimana berkualitas tidaknya proses kegiatan belajar mengajar tersebut dapat dikaji dari faktor kualifikasi dan kinerja guru. Kinerja guru yang berkualitas akan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Sagala, (2009:180) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan dapat berupa suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial.

Guru haruslah memiliki kepribadian sejati. Kepribadian sejati berhubungan dengan kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan dan pengelolaan diri yang baik. Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan.

Sebagaimana yang diungkapkan Mangkuprawira dan Vitayala dalam Yamin, (2007:155) menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya”. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam melakukan supervisi (evaluasi), memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, budaya kerja dan keeratan anggota tim.

d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Lebih lanjut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, (2006:56) memberikan gambaran lebih rinci dan secara komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (*performance*) sebagai berikut:

- a. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal – usul, jenis kelamin).
- b. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c. Variabel Psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Hal sama diungkapkan Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Sukarman Purba, 2009:7) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkatan keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal yang sama dinyatakan Rivai dan Basri, (2005:14) (dalam Sukarman Purba, 2009:8) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja merupakan alat ukur manajemen yang digunakan untuk menilai tingkat pertanggung jawaban seseorang dalam melakukan tugasnya.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta (1995: 152). Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) kepemimpinan/supervisi kepala sekolah; 2) budaya/iklim sekolah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia sekolah. Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru.

Berdasarkan data yang diperoleh dari harian seputar Indonesia (2012) Manullang mengemukakan bahwa kualitas guru di Sumatera Utara masih rendah. Hal ini terlihat dari hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) tahun 2012. Sumatera Utara berada di peringkat 25 dari 34 provinsi dengan nilai rata-rata 37,4 jauh dari rata-rata nasional sebesar 42,25. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas guru dan kinerjanya masih rendah di Sumatera Utara termasuk di Kabupaten Deli Serdang. (Jentina Oktorida Purba, 2013).

Selain itu berdasarkan hasil pra survey yang dibantu oleh kepala sekolah terhadap 126 guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang Tanggal 23 Maret 2016 memperlihatkan bahwa lebih setengah 56% dari guru yang memiliki kinerja rendah diperoleh data persentase respon guru terhadap kinerja guru dalam tersebut berada dalam kategori rendah. Secara detail data indikator kinerja guru tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Kegiatan PBM</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru yang diasumsikan tidak menyiapkan Rencana Program Pembelajaran (RPP) saat proses pembelajaran dimulai</li> <li>• Guru tidak menyiapkan media pembelajaran</li> <li>• Guru tidak mempersiapkan tentang bahan pelajaran yang akan diajarkan</li> <li>• Guru tidak mempersiapkan tentang metode mengajar yang hendak digunakan</li> </ul>	50% guru tidak mempersiapkan perencanaan dalam proses pembelajaran
2	Pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebagian guru meninggalkan kelas pada jam proses pembelajaran</li> <li>• Guru melaksanakan proses pembelajaran tanpa persiapan</li> <li>• guru masuk dan keluar tidak tepat waktu dalam proses pembelajaran</li> <li>• Guru ada yang datang terlambat, sehingga proses pembelajaran tidak berlangsung dengan efektif.</li> <li>• Lemahnya pengelolaan, pengorganisasian dan pengembangan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru</li> <li>• Cara belajar siswa masih bersifat klasikal dimana siswa masih sebatas</li> </ul>	40% guru tidak melakukan pelaksanaan dalam proses pembelajaran

		mendengarkan dan melihat bahan ajar yang disampaikan guru	
3	Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Guru tidak mengembalikan ulangan harian siswa</li><li>• Guru tidak melakukan perubahan dalam penyampaian materi kepada siswanya</li><li>• Guru selalu mengutamakan pencapaian target kurikulum.</li><li>• Dalam tes lisan di akhir pelajaran, guru kurang trampil mengajukan pertanyaan kepada murid</li></ul>	

Sumber: Dari Kepala Sekolah Se-Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang

Berdasarkan wawancara di atas, didapat gambaran nyata kondisi bahwa kinerja guru yang masih rendah. Sudah seharusnya kinerja guru ditingkatkan dengan tujuan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam upaya mencerdaskan generasi bangsa sesuai dengan undang-undang yang diterapkan oleh pemerintah dan menciptakan lulusan yang cerdas, pintar dan kreatif yang nantinya menjadi generasi bangsa yang berkualitas dan mampu bersaing dikancah nasional maupun internasional.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, bahkan kinerja tersebut akan menjadi optimal, seperti yang dikemukakan Saerozi (2005:2) bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, budaya sekolah, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan fasilitas; 4) jenis pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5) hubungan dengan organisasi.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/ iklim sekolah, guru, pegawai, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) kepemimpinan; 2) budaya sekolah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia.

Sejalan dengan pendapat di atas Mathis dan Jackson (2001) sebagaimana dalam Umam, (2010:189), menyatakan bahwa “ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja. Adapun faktor-faktor tersebut, yaitu: 1) kemampuan; 2)

motivasi; 3) dukungan yang diterima; 4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; 5) hubungan mereka dengan organisasi”. Sejalan dengan pendapat ini, berdasarkan suatu diagram kinerja dari Colquit dkk, (2015:8) dapat dijelaskan bahwa secara garis besar kinerja dipengaruhi oleh empat komponen, yaitu; mekanisme individual, karakteristik individu, mekanisme kelompok, dan mekanisme organisasi. Selanjutnya kinerja seseorang secara langsung dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan motivasi (*motivation*), sementara secara tidak langsung dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepemimpinan.

Berdasarkan paparan di atas, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Adapun faktor-faktor tersebut seperti; kemampuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Sejalan dengan ini, secara garis besar Gibson (1987) dalam Umam, (2010:190) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu; faktor individu, faktor psikologi, dan faktor organisasi.

Dari keempat pendapat di atas disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan fasilitas; 4) hubungan dengan organisasi; 5) budaya organisasi; 6) kepemimpinan; dan 7) kepercayaan personalia.

Keberhasilan seorang kepala sekolah menjadi supervisor bisa ditunjukkan dengan meningkatnya kinerja guru. Peningkatan kinerja guru ini ditandai dengan kesadaran serta keterampilan menjalankan tugas yang bertanggung jawab. Profesional merupakan pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan oleh seseorang serta menjadi sumber pendapatan untuk kehidupan yang membutuhkan keahlian atau kecakapan yang memenuhi standar mutu pendidikan profesi.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya/ sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan Pidarta, (1995:176) dengan terciptanya iklim organisasi/budaya sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, budaya/iklim sekolah, guru, pegawai, maupun anak didik. Sebagaimana yang diungkapkan H. Nutton and D. Smith dalam (Ridwan, 2009:335) Dimensi dari efektivitas sekolah antara lain; 1) kebermaknaan proses belajar mengajar; 2) manajemen sekolah/pengelolaan sekolah; 3) efektivitas budaya sekolah; 4)

kepemimpinan kepala sekolah yang kuat; 5) *output* sekolah (hasil dan prestasi); dan 6) *outcome (benefit)*.

Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhan guru yang terpenuhi mendorong guru meningkatkan kinerja. Kegiatan supervisi kepala sekolah berpengaruh secara psikologis terhadap kepuasan kerja guru, guru yang puas dengan pemberian supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi tinggi maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat membuat produktivitas kerja guru meningkat. Tetapi jika guru kurang puas terhadap pelaksanaan supervisi kepala sekolah dan motivasi berprestasi rendah maka guru dalam bekerja kurang bersemangat hal ini mengakibatkan produktifitas guru menurun.

Ada guru yang motivasi berprestasi tinggi karena memperoleh promosi jabatan, mendapat tunjangan, namun ada pula guru yang motivasinya rendah karena dia tidak mendapat promosi jabatan. Motivasi berprestasi berkaitan dengan kesejahteraan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karir, dan pelayanan tambahan terhadap guru.

Dari uraian tersebut kinerja guru dapat dipengaruhi faktor motivasi berprestasi. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru. Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri guru untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sehingga tujuan akan tercapai. Motivasi berprestasi bisa terjadi jika guru mempunyai kebanggaan akan keberhasilan. Padahal tugas mengajar adalah tugas yang membanggakan dan penuh tantangan, sehingga guru-guru seharusnya mempunyai motivasi berprestasi.

### **Metodologi Penelitian**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis analisis jalur (*path analysis*). Menurut Riduwan, (2008:2) analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Populasi target pada penelitian ini adalah Guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang tahun pelajaran 2015/2016 dengan kreteria sebagai berikut: 1) Guru PNS; 2) Guru Tetap Yayasan. Bredasarkan kreteria tersebut maka jumlah populasi penelitian ini adalah 239 guru.

Berdasarkan pendapat di atas, jumlah populasi penelitian ini adalah 239 guru, maka berdasarkan ketentuan tabel yang terlampir dikembangkan oleh *Issac* dan *Michael* untuk tingkat kesalahan 5% ditentukan sampel sebanyak 139 guru.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

1. Instrumen Penelitian
2. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.
3. Pengujian Instrumen dan Instrumen Penelitian
4. Uji Keabsahan Butir

Untuk mengetahui penentuan instrumen dilakukan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas butir memiliki koefisien korelasi  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti item tersebut valid jika  $r\text{-count} > r\text{-table}$ , sebaliknya jika  $r\text{-count} \leq r\text{-table}$  dinyatakan tidak berlaku. Item yang tidak valid tidak digunakan.

### **Keandalan uji instrumen**

Kuesioner yang digunakan harus valid dan reliabel, oleh karena itu kuesioner reliabilitas akan dianalisis dengan teknik Cronbach Alpha (1984: 36). Untuk mendapatkan butir-butir yang shahih dari setiap indikator dilakukan dengan mencari korelasi antara butir-butir instrumen dari setiap indikator dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Menurut Husaini dan Akabar (2008:293) untuk  $r$  yang kurang dari 0,80 dinyatakan gugur (tidak reliabel).

### **Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi linier sederhana dan ganda serta korelasi parsial.

1. Deskripsi Data

Data yang diperoleh pertama kali dicari untuk jumlah rata-rata dan standar deviasi yang akan dipelajari. Untuk mencari jumlah rata-rata digunakan rumus:

$$Me = \frac{\sum fx}{\sum f} \text{ (2002:315).}$$

Untuk menemukan standar deviasi digunakan rumus di bawah ini: (2002:315).

$$SD = \frac{n \cdot \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}$$

2. Kategori kecenderungan data masing-masing variabel

Data dari masing-masing variabel penelitian akan dijelaskan dengan menggunakan statistik deskriptif, di mana untuk mengidentifikasi ketika variabel sebagai

referensi menggunakan nilai rata-rata dari skor ideal (Mi) dan standar deviasi ideal (SDi) dari semua objek penelitian. Arikunto 2003:137).

3. Analisis Uji Kebutuhan

a. Uji normalitas

Untuk mengetahui normalitas data, digunakan uji normalitas data dengan menggunakan uji Lilliefors dan uji estimasi kesalahan Y atas X dimaksudkan untuk mengetahui apakah kesalahan regresi Y over X terdistribusi normal atau tidak. Kriteria pengujian ini adalah jika  $F(Z_1) - S(Z_1)$  dengan Lo seimbang terbesar < Lovable pada tingkat signifikan 0,05. Jika persyaratan dipenuhi, maka sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Data

Uji linearitas data dilakukan untuk memastikan apakah regresi yang diperoleh bermakna ketika digunakan untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antara variabel yang dianalisis dengan tingkat kepercayaan 95%. Uji Linearitas dan koefisien regresi dilakukan dengan menggunakan koefisien sebagai berikut:

$$Y = a + b X_i \quad \text{Sudjana (2002:315).}$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

c. Uji Korelasi (r)

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel benar-benar independen atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menguji korelasi antara variabel endogen dan variabel eksogen adalah *product moment*, yaitu:

$$r_{x_1x_2} = \frac{N \cdot \sum X_1 X_2 - (\sum X_1) \cdot (\sum X_2)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \quad \text{Sugiyono, (2009:228).}$$

**Perhitungan Analisis Jalur**

Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh langsung antara variabel endogen dan eksogen. Perhitungan analisis jalur ini dihitung berdasarkan persamaan berikut ini:

$$\Gamma_{12} = 21$$

$$\Gamma_{13} = 31 + 32 \Gamma_{12}$$

$$\Gamma_{23} = 31 \Gamma_{12} + 32$$

$$\Gamma_{14} = 41 + 42 \Gamma_{12} + 43 \Gamma_{13}$$

$$\Gamma_{24} = 41 \Gamma_{12} + 42 + 43 \Gamma_{23}$$

$$\Gamma_{34} = 41 \Gamma_{13} + 42 \Gamma_{23} + 43 \quad (\text{Sudjana, 1991:182}).$$

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Deskripsi Data Hasil Penelitian

Secara keseluruhan skor tertinggi, skor terendah, nilai rata-rata, varians dan standar deviasi untuk masing-masing variabel penelitian dapat dikemukakan pada tabel berikut:

**Tabel. 1 Ringkasan Deskripsi Data Variabel Penelitian**

No	Uraian	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
1.	Jumlah	13990	14074	17398	19971
2.	Nilai Tertinggi	136	129	175	195
3.	Nilai Terendah	70	73	75	85
4.	Modus	90	90	125	151
5.	Median	101	100	125	150
6.	Rata-rata	100,65	101,25	125,17	143,68
7.	Standar deviasi	13,78	14,83	21,21	24,34

### Variabel Persepsi tentang Supervisi Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

Hasil penelitian diperoleh skor variabel persepsi tentang supervisi kepala sekolah menyebar dari skor 70 sampai 136 dengan nilai rata-rata sebesar 100,65 dan standar deviasi sebesar 13,78. Untuk mengetahui lebih jelas tentang distribusi frekuensi skor persepsi tentang supervisi kepala sekolah selanjutnya dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 2 Distribusi Frekuensi Skor Persepsi Tentang Supervisi Kepala Sekolah**

Kelas	Interval Kelas	F.Absolut	F.Relatif (%)	F. Komulatif
1.	70-77	6	4,30	6
2.	78-85	14	10,10	20
3.	86-93	25	18,00	45
4.	94-101	28	20,10	73
5.	102-109	32	23,00	105
6.	110-117	18	12,90	123
7.	118-125	9	6,50	132
8.	126-133	5	3,60	137
9.	134-141	2	1,40	139
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>100.00</b>	

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 100,65 adalah berada pada interval kelas 94-101. Hal ini membuktikan bahwa sebanyak 28 responden penelitian atau 20,10% berada pada skor rata-rata kelas. Sisanya sebanyak 66 responden atau 47,40% berada di atas skor rata-rata kelas dan sebanyak 45 responden atau 32,40% berada di bawah skor rata-rata kelas.

### **Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Hasil penelitian diperoleh skor variabel budaya organisasi yang terkumpul, menyebar dari skor 73 sampai 129, nilai rata-rata sebesar 101,25 dan standar deviasi sebesar 14,83. Untuk mengetahui lebih jelas tentang distribusi frekuensi skor budaya organisasi dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 3: Distribusi Frekuensi Skor Budaya Organisasi**

Kelas	Interval Kelas	F.Absolut	F.Relatif (%)	F. Komulatif
1.	73-79	7	5,00	7
2.	80-86	21	15,10	28
3.	87-93	20	14,40	48
4.	94-100	22	15,80	70
5.	101-107	20	14,40	90
6.	108-114	14	10,10	104
7.	115-121	22	15,80	126
8.	122-128	12	8,60	138
9.	129-135	1	0,70	139
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>100.00</b>	

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diketahui bahwa perolehan nilai rata-rata sebesar 101,25 berada pada interval kelas 101-107. Hal ini membuktikan bahwa sebanyak 20 responden atau 14,40% berada pada skor rata-rata kelas. Sebanyak 49 atau 35,20% berada di atas skor rata-rata kelas dan sebanyak 70 responden atau 50,30% berada di bawah skor rata-rata kelas.

**Variabel Motivasi Berprestasi (X<sub>3</sub>)**

Hasil penelitian diperoleh skor variabel motivasi berprestasi yang terkumpul, menyebar dari skor 75 sampai 175, nilai rata-rata sebesar 125,17 dan standar deviasi sebesar 21,21. Untuk mengetahui lebih jelas gambaran tentang distribusi skor motivasi berprestasi dapat dikemukakan pada table sebagai berikut:

**Tabel. 4: Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Berprestasi**

<b>Kelas</b>	<b>Interval Kelas</b>	<b>F. Absolut</b>	<b>F. Relatif (%)</b>	<b>F. Kumulatif</b>
1.	75-86	7	5,00	7
2.	87-98	11	7,90	18
3.	99-110	17	12,20	35
4.	111-122	24	17,30	59
5.	123-134	33	23,70	92
6.	135-146	21	15,10	113
7.	147-158	15	10,80	128
8.	159-170	7	5,00	135
9.	171-182	4	2,90	139
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>100.00</b>	

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 125,17 adalah berada pada kelas interval 123-134. Hal ini membuktikan bahwa sebanyak 33 responden atau 23,70% berada pada skor rata-rata kelas. Sisanya sebanyak 47 responden atau 33,80% berada di atas skor rata-rata kelas dan sebanyak 59 responden atau 42,40% berada di bawah skor rata-rata kelas.

**Variabel Kinerja Guru (X<sub>4</sub>)**

Hasil penelitian diperoleh skor kinerja guru yang terkumpul, menyebar dari skor 85 sampai 195, nilai rata-rata sebesar 143,68 dan standar deviasi sebesar 24,34. Untuk mengetahui lebih jelas gambaran tentang distribusi frekuensi skor variabel kinerja guru dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 5: Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru**

<b>Kelas</b>	<b>Interval Kelas</b>	<b>F.Absolut</b>	<b>F.Relatif (%)</b>	<b>F. Komulatif</b>
1.	85-96	5	3,60	5
2.	97-108	10	7,19	15
3.	109-120	17	12,23	32
4.	121-132	14	10,07	46
5.	133-144	16	11,51	62
6.	145-156	27	19,42	89
7.	157-168	36	25,90	125
8.	169-180	12	8,63	137
9.	181-192	2	1,44	139
<b>Jumlah</b>		<b>139</b>	<b>100.00</b>	

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 143,48 adalah berada pada kelas interval 141-154. Hal ini membuktikan bahwa sebanyak 34 responden atau 24,50% berada pada skor rata-rata kelas. Sisanya sebanyak 54 responden atau 38,90% berada di atas skor rata-rata kelas dan sebanyak 51 responden atau 36,60% berada di bawah skor rata-rata kelas.

### **Temuan Penelitian**

Dari analisis koefisien jalur ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai  $\rho_{31} = 0,406$  dan harga  $t_{hitung} = 5,1931 > t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap budaya organisasi guru sebesar 16,45%.

Dari analisis koefisien jalur ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai  $\rho_{32} = 0,256$  dan harga  $t_{hitung} = 3,09315 > t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang dapat diterima

dan teruji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru sebesar 6,70%.

Dari analisis koefisien jalur ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai  $\rho_{41} = 0,335$  dan harga  $t_{hitung} = 4,15118 > t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 11,17%.

Dari analisis koefisien jalur ditemukan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai  $\rho_{42} = 0,170$  dan harga  $t_{hitung} = 2,01739 < t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang tidak diterima dan tidak teruji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 2,89%.

Dari analisis koefisien jalur ditemukan pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari besar nilai  $\rho_{43} = 0,194$  dan harga  $t_{hitung} = 2,23026 > t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang dapat diterima dan teruji kebenarannya. Besarnya pengaruh langsung dari variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja guru sebesar 3,78%.

Dari analisis koefisien jalur ditemukan pengaruh tidak langsung proporsional dari variabel persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 2,85% dan analisis koefisien jalur ditemukan pengaruh tidak langsung proporsional dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi sebesar 1,01%.

## **Pembahasan**

Dari beberapa temuan di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh langsung persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik juga motivasi berprestasi kerja guru MTs Swasta Se-Sub

Rayon 44 Kab. Deli Serdang. Persepsi tentang supervisi kepala sekolah merupakan proses pembinaan atau pengobatan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Sedangkan motivasi berprestasi merupakan dorongan yang didapat seseorang untuk berprestasi lebih baik dibanding hasil kerja orang lain.

Peningkatan persepsi tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi dalam menentukan kepala MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan terjadi antaranya: mengangkat guru berprestasi (terbaik) menjadi kepala sekolah, memberikan pelatihan penguatan kepala sekolah, dan sebagainya.

Peningkatan peran persepsi tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan kepala sekolah melalui perencanaan supervisi yang tepat. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: program dan jadwal supervisi, bimbingan dalam supervise, tujuan supervise, bantuan pemecahan masalah, dan evaluasi. Dengan adanya tindakan dari kepala sekolah, maka perencanaan supervisi pembelajaran dalam terjadwal dengan lebih baik. Selain itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perbaikan supervisi pembelajaran adalah dengan memberikan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisi yang sudah dilakukan, sehingga hasil supervisi dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Selain hal itu, terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga motivasi berprestasi kerja guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang. Budaya organisasi merupakan yang dirasakan keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai yang telah ditetapkan oleh peraturan sekolah. Sedangkan motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang didapat seseorang untuk berprestasi lebih baik dibanding hasil kerja orang lain.

Tidak optimalnya budaya organisasi yang dirasakan guru dapat disebabkan oleh tidak mampu memfasilitasi kepentingan individu, sehingga setiap guru dalam organisasi akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi/ sekolahnya.

Peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan dalam memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi khususnya pada guru MTs Swasta Sub Rayon 44

Kabupaten. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi di antaranya: memberikan penghargaan kepada guru berprestasi, mengikutsertakan guru berprestasi tingkat kecamatan untuk berlomba di tingkat provinsi, memberikan insentif berupa bantuan pendidikan bagi guru-guru berprestasi, dan sebagainya. Peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi berprestasi dapat dilakukan kepala sekolah melalui peningkatan budaya organisasi guru di sekolah.

Di sisi lain, terdapat pengaruh langsung persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik supervisi kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang. Dari analisis rumusan persoalan yang ketiga, terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang.

Persepsi tentang supervisi kepala sekolah merupakan proses pembinaan atau pengobatan oleh kepala sekolah kepada guru dalam rangka untuk memperbaiki proses belajar mengajar. Sedangkan kinerja guru merupakan perilaku kerja guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan wewenangnya.

Tidak optimalnya persepsi tentang supervisi kepala sekolah terlihat dari minimnya perencanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru. Selain itu kepala sekolah tidak melakukan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisinya. Minimnya pengaruh supervisi kepala sekolah yang dilakukan kepala sekolah juga terlihat dari kecilnya hubungan antara kepala sekolah dan guru dalam pelaksanaan supervisi di kelas.

Peningkatan persepsi tentang supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi dalam menentukan kepala MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan di antaranya: mengangkat guru berprestasi (terbaik) menjadi kepala sekolah, memberikan pelatihan penguatan kepala sekolah, pelatihan kepemimpinan, dan sebagainya.

Peningkatan peran supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui perencanaan supervisi yang tepat. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: program dan jadwal supervisi, bimbingan dalam supervisi, tujuan supervisi, bantuan pemecahan masalah, dan evaluasi

Dengan adanya tindakan dari kepala sekolah, maka perencanaan supervisi pembelajaran dalam terjadwal dengan lebih baik dan guru bersemangat mengikuti programnya. Selain itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perbaikan supervisi kepala sekolah adalah dengan memberikan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisi yang sudah dilakukan, sehingga hasil supervisi dapat memberi kinerja guru yang lebih baik lagi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: membicarakan secara personal dengan guru hasil supervisi pembelajaran di kelas, memberikan bantuan perbaikan pembelajaran kepada guru tanpa merendahkan/menyinggung perasaan guru, dan sebagainya. Tindakan lain yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam supervisi pembelajaran untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mempererat hubungan personal antara dirinya dengan guru.

Analisis ke empat, terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, artinya semakin baik motivasi berprestasi guru maka semakin baik pula kinerja guru MTs Swasta Se-Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang. Budaya organisasi merupakan yang dirasakan keseharian setiap guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sesuai yang telah ditetapkan oleh peraturan sekolah. Sedangkan kinerja guru merupakan perilaku kerja guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan wewenangnya.

Tidak optimalnya budaya organisasi yang dirasakan guru dapat disebabkan oleh tidak mengembangkan keterpaduan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Peningkatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi khususnya pada guru Mts Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengajuan hipotesis, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
2. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
3. Terdapat pengaruh langsung persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.
4. Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.

5. Terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di MTs Swasta Se Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan temuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan dapat diberikan implikasi sebagai berikut:

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan supervisi kepala sekolah untuk mengoptimalkan motivasi berprestasi guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: program dan jadwal supervisi, bimbingan dalam supervise, tujuan supervise, bantuan pemecahan masalah, dan evaluasi. Dengan adanya tindakan dari kepala sekolah, maka perencanaan supervisi pembelajaran dalam terjadwal dengan lebih baik. Selain itu upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam perbaikan supervisi pembelajaran adalah dengan memberikan evaluasi (umpan balik) terhadap hasil supervisi yang sudah dilakukan, sehingga hasil supervisi dapat memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: membicarakan secara personal dengan guru hasil supervisi pembelajaran di kelas, memberikan bantuan perbaikan pembelajaran kepada guru tanpa merendahkan/menyinggung perasaan guru, dan sebagainya. Tindakan lain yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam supervisi kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi berprestasi guru adalah dengan mempererat hubungan personal antara dirinya dengan guru. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: terbuka kepada setiap permasalahan guru di sekolah, mencari tahu tentang kondisi para guru di sekolah, mengajak setiap guru berbicara tentang kendala dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya. Peningkatan persepsi tentang supervisi oleh kepala sekolah untuk memotivasi guru bekerja lebih baik lagi dapat dilakukan melalui peran guru di sekolah. Dalam hal ini guru sebagai objek supervisi harus bersedia menerima masukan yang diberikan kepala sekolah terkait kelemahan dalam pembelajaran di kelas. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: menyadari kekurangan pembelajaran di kelas sesuai hasil evaluasi kepala sekolah, memperbaiki kesalahan dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

2. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kedua yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk

mengoptimalkan motivasi berprestasi guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: mengembangkan budaya organisasi yang bersifat positif, karena budaya sekolah yang bersifat positif mendukung peningkatan mutu pendidikan yang positif serta akan memberi warna tersendiri dan sejalan dengan pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Jika ingin meningkatkan motivasi kerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, perlu perbaikan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru. Upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja guru.

3. Dengan diterimanya hipotesis penelitian ketiga yakni terdapat pengaruh langsung antara persepsi tentang supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kab. Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan persepsi tentang supervisi kepala sekolah, maka semakin baik juga kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan di antaranya: terbuka kepada setiap permasalahan guru di sekolah, mencari tahu tentang kondisi para guru di sekolah, mengajak setiap guru berbicara tentang kendala dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya. Peningkatan persepsi tentang supervisi kepala sekolah untuk menyemangati guru bekerja dapat dilakukan melalui peran guru di sekolah. Dalam hal ini guru sebagai objek supervisi harus bersedia menerima masukan yang diberikan kepala sekolah terkait kelemahan dalam pembelajaran di kelas. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: menyadari kekurangan pembelajaran di kelas sesuai hasil evaluasi kepala sekolah, memperbaiki kesalahan dalam pembelajaran di kelas, dan sebagainya.

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian keempat yakni terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan budaya organisasi untuk mengoptimalkan kinerja guru MTs Swasta khususnya di Sub Rayon 44 Kabupaten. Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan di antaranya: memberikan penghargaan terhadap guru berprestasi, mengikutsertakan

guru berprestasi tingkat kecamatan untuk berlomba di tingkat provinsi, memberikan insentif berupa bantuan pendidikan bagi guru-guru berprestasi, dan sebagainya. Jika ingin meningkatkan kinerja guru maka terlebih dahulu perlu meningkatkan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan guru beradaptasi dengan lingkungan sekolah. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kepala sekolah dan guru dalam pembagian tugas yang ada di sekolah untuk melihat dengan jelas apa yang menyebabkan seorang guru turut dalam setiap kegiatan di sekolah. Selain itu, perlu perbaikan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru. Upaya untuk meningkatkan kebiasaan-kebiasaan buruk seorang guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan profesional sebagai guru. Dengan adanya perbaikan dalam hal ini akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja guru.

5. Dengan diterimanya hipotesis penelitian kelima yakni terdapat pengaruh langsung antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang, maka perlu ditingkatkan motivasi berprestasi untuk mengoptimalkan kinerja guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang. Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan yang didapat seseorang untuk berprestasi lebih baik dibanding hasil kerja orang lain. Sedangkan kinerja guru merupakan suatu perilaku kerja guru yang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan wewenangnya. Tidak optimalnya motivasi berprestasi yang dirasakan guru dapat disebabkan oleh tidak jelasnya kondisi kerja di sekolah. Selain itu adanya kendala dalam pembayaran kompensasi (dana) sertifikasi bagi guru di sekolah. Peningkatan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui peran Kementerian Agama Bidang Pendidikan dalam memperbaiki kondisi kerja di sekolah-sekolah, khususnya di MTs Swasta Sub Rayon 44 di Kabupaten Deli Serdang. Beberapa upaya yang dapat dilakukan Kementerian Agama Bidang Pendidikan di antaranya: membuat surat edaran tentang kondisi kerja yang harus ada di sekolah, memperbaiki sarana prasarana sekolah, membayarkan dana sertifikasi guru tepat waktu, dan sebagainya. Peningkatan motivasi berprestasi dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan kepala sekolah melalui perbaikan kondisi kerja di sekolah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah di antaranya: memperbaiki kondisi kelas tempat guru mengajar, menyiapkan kondisi kerja yang mendukung setiap kegiatan guru, menyiapkan administrasi pencairan dana sertifikasi guru dari sekolah, dan sebagainya. Peningkatan motivasi berprestasi untuk menyemangati guru bekerja lebih baik lagi dapat dilakukan melalui peran guru di sekolah. Dalam hal ini guru harus berusaha memperhatikan dan berusaha memperbaiki kondisi kerja dalam mendukung tugas-

tugasnya. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: menjaga sikapnya dengan sesama penghuni sekolah, memanfaatkan sarana pembelajaran dengan tepat guna, dan sebagainya. Selain itu hal lain yang dapat meningkatkan motivasi berprestasi guru dalam menyemangati dirinya bekerja adalah menyikapi dengan baik setiap pembayaran dana sertifikasi dari pemerintah. Beberapa upaya yang dapat dilakukan guru di antaranya: memanfaatkan sebagian uang sertifikasi untuk peningkatan kemampuannya mengajar, menginvestasikan uang sertifikasi untuk tabungan hari tua, dan sebagainya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kajian implikasi disarankan kepada beberapa pihak yang terkait dengan penelitian, sebagai berikut:

1. Kantor Kementerian Agama Bidang Pendidikan

Untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada kepala sekolah dan guru terkhusus guru MTs Swasta Sub Rayon 44 Kabupaten Deli Serdang melalui pelatihan-pelatihan sekolah dan guru sehingga guru dan kepala sekolah memiliki kinerja yang baik.

2. Kepada Kepala MTs Swasta Sub Rayon 44 Kab Deli Serdang

Kepala sekolah disarankan untuk berlatih mengembangkan kemampuan instruksionalnya. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan dari berbagai instansi untuk mengembangkan kemampuan dirinya. Selain itu kepala sekolah juga harus terus belajar dan berupaya untuk mendesain tugas setiap guru dalam mencapai target pekerjaan di sekolah.

Kepala sekolah disarankan untuk memberikan penghargaan (reward) bagi guru-guru yang berprestasi. Dengan adanya pemberian penghargaan yang tepat akan memotivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik. Selain itu, disarankan kepada sekolah untuk membangun kerjasama guru dalam bekerja di sekolah. Hal-hal yang mendorong guru untuk terus bekerja sama harus terus diupayakan kepala sekolah untuk memotivasi guru untuk bekerja lebih baik.

3. Kepada Guru

Untuk memperbaiki pembelajaran di kelas, kepada guru disarankan untuk mengevaluasi cara mengajar di kelas berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah. Selain itu disarankan kepada guru untuk berkeinginan melatih kemampuan mengajarnya, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik di kelas.

Untuk meningkatkan budaya organisasi, kepada guru disarankan untuk menerima segala bentuk penghargaan terhadap prestasi, komunitas sekolah yang tertib, pemahaman tujuan sekolah, ideologi sekolah yang kuat, partisipasi orang tua siswa, kepemimpinan kepala sekolah, dan hubungan akrab diantara guru. yang diberikan sekolah maupun Kementerian Agama Bidang Pendidikan budaya organisasi.

Untuk meningkatkan motivasi berprestasinya, kepada guru disarankan untuk bersedia terlibat dalam memperbaiki kondisi kerja di sekolah. Selain itu, kepada guru juga disarankan untuk bersedia memanfaatkan sebaik-baiknya sarana mengajar yang ada di sekolah.

#### 4. Kepada Peneliti

Sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi, (2003) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bina Aksara: Jakarta
- Coquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, dan Michael J. Wesson, (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: McGraw Hill.
- Gibson, James L, Jhon M. Ivancerich and James H. Donnelly, (2006) *Organisation*, (Djarkasih, Terjemahan) Jakarta: Erlangga.
- Jentina Oktorida Purba, (2013) *Implementasi Supervisi Kademik Model Artistik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP di Kabupaten Deli Serdang*. Tesis Unimed. 2013.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Pidarta, (1995) *Peran Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar*, Seri Manajemen Pendidikan. Jakarta: Grasindo.
- Riduwan, (2008) *Belajar Mudah Penelitian Untuk Pegawai-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, Kuncoro, A.E, (2008) *Cara Menggunakan dan Meamakai Analisis jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Saerozi, (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri Cepoko 01 Kecamatan Gunungpati*.
- Sagala, H. Syaiful, (2009) *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2005) *Metode Penelitian Statistik*, Edisi Ke-6 Bandung: Tarsito.

- Sugiyono, (2009) *Metode Penelitian Pendidikan. Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Cet 7.* Bandung: Alfabeta.
- Sukarman Purba, (2009) *Kinerja Pimpinan Jurusan di Perguruan Tinggi.* Laksbang: Yogyakarta.
- Umam, Khaerul, (2010) *Prilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.
- Usman dan Akbar, (2008) *Pengantar Statistik, Edisi Ke 2.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Yamin, Martinis, (2007) *Profesional Guru dan Implementasi KTSP,* Jakarta: Gaung Persada Perss.