Analisis Kualitas Kerja Guru SMP di Kota Jambi ditinjau dari Supervisi Kepala Sekolah

Sumirah

MTs Tarbiyah Islamiyah Kota Jambi

E-mail: drasumirah@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini menguji hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kualitas Kerja Guru. Pengambilan sampel secara proporsional random sampling sebanyak 284 orang Guru PNS pada SMP Negeri di Kota Jambi, Sementara uji hipotesis pada tingkat signifikansi 0,05. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *sequential explanatory mixed methods* yaitu penelitian dengan mendahulukan metode kuantitatif dan dilanjutkan dengan metode kualitatif sehingga diperoleh hasil yang mendalam dan komprehensif. Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa: (1) terdapat hubungan positif dan signifikan ($r = 0,4612$, $p < 0,01$) antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kualitas Kerja Guru, koefisien determinasi $0,2127$ ($r^2 = 21,27\%$) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 83,539 + 0,450X_1$,

Kata-kata kunci: Supervisi Kepala Sekolah; Kualitas Kerja Guru; SMP Kota Jambi.

I. Pendahuluan

Berdasarkan hasil survey pendahuluan pada bulan Agustus 2016 terhadap pelaksanaan tugas sebanyak 30 orang guru SMP Negeri di Kota Jambi, diperoleh informasi bahwa kualitas kerja guru masih rendah, masih belum sebagaimana yang diharapkan. Hasil survey pendahuluan tentang kualitas kerja guru terhadap beberapa dimensi/indicator di atas, tentunya sangat tidak diharapkan, karena pemerintah menitik beratkan perhatian kepada guru untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam proses pembelajaran dengan baik. Untuk menunjang kualitas kerja guru pemerintah telah mengeluarkan regulasi tentang Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 Tahun 2003, Undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2015, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dan Serifikasi guru. Seluruh regulasi tersebut pada dasarnya sebagai upaya pemerintah untuk menata dan memperbaiki kualitas kerja guru.

Banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi rendahnya kualitas kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya: gaya kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi interpersonal, Kompetensi Pedagogik, kepuasan kerja, iklim sekolah, supervisi kepala sekolah, sikap profesional, ketersediaan sarana dan prasarana, komitmen kerja, kompetensi pedagogik, lingkungan kerja, Supervisi Kepala Sekolah dan disiplin kerja. Dalam hal ini, penelitian hanya menganalisis tiga faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kerja guru, yaitu: supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik guru.

Kualitas kerja guru sangat ditentukan dari seluruh rangkaian kegiatan dan aktivitas pada organisasi/sekolah, kualitas kerja tidak terlepas dari adanya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pembinaan yang dilakukan oleh

kepala sekolah bentuknya adalah supervise. Supervisi kepala sekolah merupakan proses pembinaan dari kepala sekolah kepada guru-guru dalam mengelola proses pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Proses pembinaan yang terus menerus dilakukan kepala sekolah diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi guru-guru untuk selalu melakukan perbaikan proses pembelajaran serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara optimal.

Supervisi Kepala Sekolah yang baik dapat mengembangkan potensi diri dari sumber daya manusia dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan kreativitas, serta mencari ide-ide baru sehingga dapat menerapkannya dalam suatu proses penyelenggaraan pendidikan guna menciptakan manusia yang berkualitas. Komunikasi interpersonal yang dilakukan antara pimpinan dan bawahan, dalam hal ini antara kepala sekolah dan guru diupayakan dapat meningkatkan kerja sama yang baik dan efektif guna mencapai keberhasilan juga bermanfaat sebagai salah satu landasan yang kuat dalam pencapaian kinerja guru yang maksimal.

Guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, selain membekali pengetahuan kepada peserta didik, diharapkan juga menanamkan kedisiplinan. Disiplin dapat diartikan sebagai keadaan yang membuat atau menyebabkan atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang ditetapkan. Disiplin adalah merupakan proses pengendalian diri, dimana dalam pembentukan disiplin seseorang memerlukan proses yang cukup panjang penuh dengan tanggung jawab. Seorang guru harus mampu memberikan keteladanan disiplin kepada peserta didik, karena figur seorang guru yang disiplin akan menjadi panutan bagi peserta didik dan sekaligus sebagai standar guru yang memiliki tanggung jawab.

II. Konsep Kualitas Kerja Guru dan Supervisi

Mohammad Baitul Islam menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep tentang keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan profesional individu, yang tercermin dalam kepuasan terhadap situasi/lingkungan sosial dan terbatasnya sarana fisik yang tersedia. Kualitas kehidupan kerja dapat dilihat dari: a. *An opportunity to implement one's talents and abilities* (Peluang untuk mengembangkan bakat dan kemampuan), b. *Independent initiatives and self-direction* (kebebasan berinisiatif dan menentukan tindakan), c. *Individual activities to be valuable by individual involvement* (Keterlibatan individu dihargai oleh organisasi), d. *The role of individual in achievement of some overall goal is understandable* (Pengakuan atas prestasi individu dalam pencapaian tujuan organisasi) dan e. *Sense of taking pride in what one is doing and in doing it well* (Kebanggaan atas kinerja yang dilakukan)¹.

Menurut Freyedon Ahmadi, Adel Salavati, and Ebrahim Rajabzadeh, kualitas kehidupan kerja adalah perasaan dan persepsi individu terhadap pekerjaan, rekan-rekan kerja dan organisasi tempat ia bekerja. Beberapa factor kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut: a. *Individual Growth and Development* (Kesempatan

¹ Mohammad Baitul Islam. 2012. Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, Vole 12, Issue 18, Version 1.0.

memajukan dan mengembangkan diri), b. *Participation in formulating the objectives* (Partisipasi dalam penetapan sasaran kerja), c. *Pay and benefits received* (Gaji dan kesejahteraan yang diterima), d. *Social Integration in doing the jobs* (Integrasi sosial dalam bekerja), dan e. *Supervision from the superior* (Supervisi dari atasan)².

Gayathiri, R., and Ramakhrisnan, R menyatakan bahwa kualitas kehidupan Kerja adalah hubungan antara pandangan (*viewed*) individu/karyawan dan lingkungan kerja yang telah dirancang (*designed*) oleh organisasi, yang dapat diklasifikasikan dalam dimensi-dimensi sosial, teknik dan ekonomik.³ Wayne F. Cascio menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan. Bila dikaitkan dengan kerja guru maka beberapa pendapat di atas memperkuat karakteristik guru dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja, sebagaimana dinyatakan oleh Sellar and Maura menyatakan karakteristik guru secara tradisional telah dinilai sebagai indikator yang diinginkan atau sebagai kualitas guru, yang terakhir ini sangat terkait dengan dampak nilai-nilai, sikap dan pengertian sebagai praktisi profesional pendidik. Agar guru menjadi efektif di era informasi, mereka perlu mengenali lebih siswa tentang latar belakang dan cara belajar. Guru harus secara efektif dan bertindak positif dalam kelas untuk meningkatkan hasil pendidikan. Dalam rangka untuk melakukan hal ini mereka harus memiliki kemauan untuk meningkatkan kognitif dalam proses pembelajaran.⁴

Devappa Renuka Swamy, Nanjundeswaraswamy dan Srinivas Rashmi menyatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja (QWL) dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan puas dengan kebutuhan pribadi dan bekerja melalui berpartisipasi di tempat kerja sementara mencapai tujuan organisasi. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah: a. *Work environment* (lingkungan kerja), b. *Organization culture and climate* (Supervisi Kepala Sekolah dan iklim), c. *Relation and co-operation* (hubungan dan kerjasama), d. *Training and development* (pelatihan dan pengembangan), e. *Compensation and rewards* (pompensasi dan imbalan), f. *Facilities* (fasilitas), g. *Job satisfaction and Job security* (kepuasan kerja dan keamanan kerja), h. *Autonomy of work*, (otonomi kerja), dan i. *Adequacy of resource* (kecukupan sumber)⁵.

² Freyedon Ahmadi, Adel Salavati, and Ebrahim Rajabzadeh. 2012. Survey Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 4, No.1, (May).

³ Gayathiri, R., and Ramakhrisnan, R. 2013. Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Job Performance. *International Business and Management Invention*, Volume 2, Issue 1, pp. 01-08.

⁴ Maura and Sellars, "Teachers and Change: The Role of Reflective Practice," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 3rd. International Conference on New Horizons in Education - INTE 2012, 55 (October 5, 2012): 461–69, doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.525.

⁵ Devappa Renuka Swamy, Nanjundeswaraswamy dan Srinivas Rashmi, Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences May-August 2015 Volume 8 Issue 2 Page | 28*

Peningkatan kualitas kehidupan kerja guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan, mutu proses pembelajaran di sekolah. Untuk itu menurut Hanushek menyatakan *teacher quality is the key to improved schools. Teacher quality cannot be readily linked to teacher characteristics; therefore, new and more extensive certification and training standards are unlikely to be effective*⁶. (kualitas guru adalah kunci untuk meningkatkan kualitas sekolah. Kualitas Guru tidak dapat langsung dihubungkan dengan karakteristik guru; Oleh karena itu, sertifikasi dan pelatihan baru dengan standar lebih luas tidak mungkin dapat berjalan secara efektif). Definisi ini memberikan penekanan bahwa kualitas sekolah tidak hanya pada banyaknya guru yang tersertifikasi namun lebih pada karakteristik guru. Pendapat Hanushek, lebih dipertegas oleh pernyataan A. Lin Goodwin & Clare Kosnik yang menyatakan bahwa guru yang berkualitas harus memiliki kemampuan mengembangkan identitas keguruan dalam proses pembelajaran, melalui: *a. personal knowledge, b. contextual knowledge, c. pedagogical knowledge, d. sociological knowledge, dan e. social knowledge*⁷.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja guru adalah perasaan dan persepsi individu tentang keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan profesional dalam hubungannya dengan pekerjaan, rekan-rekan kerja dan organisasi tempat ia bekerja. Adapun dimensi dan indikatornya, adalah:

- i). *Dimensi kesempatan pengembangan diri*, dengan indikator: 1) Pengembangan Profesi, 2) Pengembangan Pribadi, 3) Pengembangan Kehidupan Bermasyarakat
- ii). *Dimensi kebebasan berinisiatif dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan*, dengan indikator: 1) Pelaksanaan Pekerjaan Utama, dan 2) Pelaksanaan Pekerjaan Pendukung/Adm.
- iii). *Dimensi kehidupan sosial dalam bekerja*, dengan indikator: 1) Kebanggaan dalam bekerja, 2) hubungan dengan rekan kerja, 3) Penghargaan yang diterima.
- iv). *Dimensi evaluasi dalam bekerja*, dengan indikator: 1) Evaluasi dari Pimpinan atas kinerja, 2) Evaluasi Diri atas peran-peran dalam bekerja.

Kepala sekolah sebagai pimpinan langsung di sekolah, tentunya sangat mengetahui situasi dan kondisi sekolah yang sebenarnya. Selain itu, kepala sekolah juga mengetahui kekurangan dan kelebihan para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk melakukan supervisi terhadap para guru yang berada di sekolahnya tanpa terkecuali. Supervisi kepala sekolah sangatlah penting untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja mengajar guru. Seorang kepala sekolah harus benar-benar memahami dan melaksanakan fungsi supervisi dengan benar dan tepat di sekolah yang dia pimpin.

⁶ "Teacher Quality - Hanushek 2002 Teacher Quality.pdf," accessed May 17, 2016, <http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%202002%20Teacher%20Quality.pdf>.

⁷ A. Lin Goodwin & Clare Kosnik (2013) Quality teacher educators = quality teachers? Conceptualizing essential domains of knowledge for those who teach teachers, *Teacher Development: An international journal of teachers' professional development*, 17:3, 334-346, DOI: 10.1080/13664530.2013.813766, <http://dx.doi.org/10.1080/13664530.2013.813766>

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kompetensi supervise untuk melaksanakan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat.

Leslie W. Rue and Lloyd L. Byars menyatakan bahwa *Supervision is the first level of management within an organization that focuses on encouraging members of the work unit to contribute well (positive) in order to achieve the goals and objectives desired by the organization*. Supervisi adalah tingkat pertama dari manajemen dalam organisasi yang berfokus mendorong atau mendongkrak para anggota dari unit kerja untuk berkontribusi secara baik (positif) dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran hasil yang diinginkan oleh organisasi. Ada beberapa factor yang harus diperhatikan dalam melaksanakan supervise, yaitu: a. Perencanaan yang baik (*planing*); b. Komunikasi dengan baik terhadap bawahan (*Communicate well with people*); c. Memberikan Motivasi (*Motivate people*); dan d. Memberikan Pelatihan (*train people*)⁸.

Syaiful Sagala menyatakan bahwa supervisi adalah upaya bantuan yang diberikan kepada guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Beberapa point yang perlu diperhatikan dalam supervise adalah: a. Memberikan pembinaan; b. Mengawasi; c. Memberikan solusi; dan, d. Mengevaluasi⁹. Sally J. Zepeda menyebutkan *Instructional supervision aims to promote growth, development, interaction, fault-free problem solving, and a commitment to build capacity in teachers*. Supervisi instruksional merupakan upaya untuk mendorong tumbuh kembang, pengembangan, interaksi, Pemecahan masalah yang bebas dari kesalahan, dan komitmen untuk membangun kecakapan di guru. Komitmen yang perlu dibangun tersebut adalah: a. mendorong pertumbuhan, b. pengembangan, c. interaksi, d. pemecahan masalah dan e. komitmen¹⁰. Supervisi menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa pengertian supervisi adalah kegiatan mengamati, mengidentifikasi mana hal-hal yang sudah benar, mana yang belum benar, dan mana yang tidak benar, dengan maksud agar tepat dengan tujuan memberikan pembinaan. Lebih lanjut Suharsimi Arikunto menyatakan supervisi bertujuan untuk membantu guru dalam memahami tujuan pendidikan dan membantu guru dalam melihat secara jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan siswanya. Proses bantuan yang diberikan kepada guru meliputi: a. Memberikan pembinaan, b. Memberikan bimbingan, c. memberikan arahan, d. membantu memecahkan masalah, dan e. mengevaluasi kinerja guru¹¹.

E. Mulyasa menjelaskan bahwa Supervisi merupakan proses pemantauan, pengamatan khusus terhadap suatu aktifitas dengan maksud mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi agar proses aktifitas tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan erat antara perencanaan dan pelaksanaan

⁸ Leslie W. Rue and Lloyd L. Byars, *Supervision Key Link to Productivity*. 2008, p. 3

⁹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2006), p. 230

¹⁰ Sally J. Zepeda. *Instructional Supervision Applying Tools and Concepts, Eye On Education*, (Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2003), p. 19

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), p. 5 - 12

supervisi. Langkah awal dalam proses supervisi adalah: a. Pemantauan, b. Pengamatan, c Pengarahan, d Pembimbingan, dan e Pengevaluasian¹².

Menurut Engkoswara dan Komariah supervisi dapat berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli/profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan Supervisi kepala sekolah adalah bentuk layanan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap aktifitas guru dengan maksud memantau, mengevaluasi, mengarahkan dan membimbing agar proses pelaksanaan tugas guru dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan.

Supervisi kepala sekolah adalah bentuk layanan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap aktifitas guru dengan maksud memantau, mengevaluasi, mengarahkan dan membimbing agar proses pelaksanaan tugas guru dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Adapun dimensi dan indikatornya, adalah: 1) *Dimensi Kegiatan memantau*, dengan indikator: (a) penyusunan rencana supervisi, (b) penetapan teknik pelaksanaan supervisi, (c) penyusunan jadwal pelaksanaan; 2) *Dimensi Kegiatan mengevaluasi*, dengan indikator: (a) penginformasian pelaksanaan supervisi pada guru, (b) pelaksanaan kunjungan kelas, (c) penyampaian hasil temuan; 3) *Dimensi Kegiatan mengarahkan*, dengan indikator: (a) pembinaan hubungan kerja; dan 4) *Dimensi Kegiatan membimbing*, dengan indikator: (a) penindaklanjutan hasil temuan.

Kualitas kerja guru adalah perasaan dan persepsi individu tentang keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan profesional dalam hubungannya dengan pekerjaan, rekan-rekan kerja dan organisasi tempat ia bekerja, dengan dimensi dan indikatornya: 1) Dimensi kesempatan pengembangan diri, dengan indikator: (a) Pengembangan Profesi, (b) Pengembangan Pribadi, (c) Pengembangan Kehidupan Bermasyarakat, 2) Dimensi kebebasan berinisiatif dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan, dengan indikator (a) Pelaksanaan Pekerjaan Utama, dan (b) Pelaksanaan Pekerjaan Pendukung/Adm, 3) Dimensi kehidupan sosial dalam bekerja, dengan indikator: (a) Kebanggaan dalam bekerja, (b) hubungan dengan rekan kerja, (c) Penghargaan yang diterima, dan 4) Dimensi evaluasi dalam bekerja, dengan indikator: (a) Evaluasi dari Pimpinan atas kinerja, (b) Evaluasi Diri atas peran-peran dalam bekerja.

Perspektif dua konsep teori di atas mengandung arti bahwa, bila kepala sekolah menjalankan dan melaksanakan kegiatan supervise dengan memantau, mengevaluasi, mengarahkan, dan membimbing secara teratur kepada semua tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, maka diharapkan dapat mendorong anggota organisasi untuk melakukan pengembangan diri, berinisiatif dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan kehidupan sosialnya dalam bekerja, dan siap untuk di evaluasi sehingga dapat memenuhi kualitas kerja dengan bekerjasama. Berdasarkan pemikiran di atas jelas dapat diduga bahwa Supervisi Kepala Sekolah memiliki hubungan positif terhadap Kualitas Kerja Guru.

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), p. 154

III. Uji Coba Instrumen dan Temuan Penelitian

A. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrument penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang guru SMP Negeri di Kota Jambi yang tidak termasuk dalam kelompok sampel terpilih. Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, reliabel berarti instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka menghasilkan data yang sama.

(1) Uji Validitas

Validitas instrumen kualitas kerja guru dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total dan data hasil uji coba diuji validasinya dengan menggunakan rumus *Pearson's Product Moment* dengan rumus, pada halaman berikut:

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

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien antara Xi dan Y	$\sum Y$	= jumlah skor total Y
n	= jumlah responden	$\sum Xi^2$	= jumlah kuadrat skor tiap butir
$\sum XY$	= jumlah perkalian Xi dan Y	$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total Y
$\sum Xi$	= jumlah skor tiap butir		

Kriteria yang digunakan adalah valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf nyata 5% dan tidak valid (drop), jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Instrumen kualitas kerja guru terdiri dari 40 (empat puluh) butir pernyataan. Hasil uji coba terdapat 36 (tiga puluh enam) butir pernyataan yang valid, dan 4 (empat) butir pernyataan tidak valid. Pernyataan yang tidak valid tersebut yakni nomor: 34, 38, 39, 40. Berdasarkan perhitungan korelasi *Product Moment* pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$) dengan $r_{tabel} = 0,361$ dan $r_{hitung} = 0,566$. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen ini dinyatakan memenuhi kriteria valid.¹³

(2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen kualitas kerja guru yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*, dengan rumus, sebagai berikut:

$$r_{tt} = (k/k - 1)(1 - \sum \sigma_1^2 / \sigma_t^2)$$

Keterangan:

r_{tt}	= koefisien reliabilitas butir pernyataan	$\sum \sigma_1^2$	= jumlah variansi skor butir (Y)
k	= jumlah butir yang valid	σ_t^2	= jumlah variansi skor total (Y)

¹³Lampiran 4, Uji Validasi Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas akan menghasilkan nilai koefisien reliabilitas tertentu. Perhitungan realibilitas dilakukan setelah butir-butir yang tidak memenuhi persyaratan analisis dan didrop. Dalam penelitian ini instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika koefisien *Alpha Cronbach* mendekati 1 (satu). Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen variabel kualitas kerja guru terhadap 36 (tiga puluh enam) butir pernyataan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Crounbach*, diperoleh $r_{hitung} = 0,928$. Dengan demikian instrumen ini dinyatakan memenuhi kriteria reliabel.¹⁴ Adapun kriteria reliabilitas yang digunakan adalah minimal 0,70. Dengan demikian instrument ini dinyatakan memenuhi kriteria reliabel.

B. Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

a) Defenisi Konseptual

Supervisi kepala sekolah adalah bentuk layanan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap aktifitas guru dengan maksud memantau, mengevaluasi, mengarahkan dan membimbing agar proses pelaksanaan tugas guru dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan.

b) Definisi Operasional

Supervisi kepala sekolah bentuk layanan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap aktifitas guru dengan maksud memantau, mengevaluasi, mengarahkan dan membimbing agar proses pelaksanaan tugas guru dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan, yang diukur menggunakan instrumen penelitian berupa quesioner penilaian dengan dimensi dan indikator:

- i). *Dimensi kegiatan memantau*, dengan indikator: (1) penyusunan rencana supervisi, (2) penetapan teknik pelaksanaan supervisi, dan (3) penyusunan jadwal pelaksanaan.
- ii). *Dimensi kegiatan mengevaluasi*, dengan indikator: (1) penginformasian pelaksanaan supervisi pada guru, (2) pelaksanaan kunjungan kelas, dan (3) penyampaian hasil temuan.
- iii). *Dimensi kegiatan mengarahkan*, dengan indikator: (1) pembinaan hubungan kerja,
- iv). *Dimensi kegiatan membimbing*, dengan indikator: (1) penindaklanjutan hasil temuan.

Penyusunan butir-butir pernyataan untuk kepentingan pengumpulan data penelitian harus dilakukan berdasarkan kisi-kisi yang sesuai dengan variabel yang diteliti, Secara metodologis, penyusunan kisi-kisi instrumen harus berdasarkan definisi konseptual, definisi operasional, dan indikator variabel penelitian. Bobot masing-masing indikator harus mendapatkan perhatian agar jumlah masing-masing indikator dapat disusun secara proporsional. Langkah-langkah penyusunan atau pengembangan alat ukur (instrumen) penelitian seperti itu merupakan upaya awal untuk mendapatkan alat ukur yang valid. Meskipun demikian, uji coba instrumen penelitian tetap harus dilakukan agar validitas dapat diketahui pasti.

¹⁴Lampiran 1, Uji Reliabilitas Instrumen penelitian

Untuk mengisi questioner angket obyektif dalam instrumen penelitian variabel supervisi kepala sekolah disediakan alternatif jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5, setuju (S) diberi skor 4, ragu-ragu (RR) diberi skor 3, tidak setuju (TS) diberi skor 2, sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1. Skor 5 sampai 1 diberikan untuk pernyataan positif, sebaliknya untuk pernyataan negatif diberikan skor 1 sampai 5. Responden yang memberikan respon terhadap butir-butir pernyataan instrument adalah guru-guru yang menjadi sampel.

d) Kalibrasi Instrumen

Uji coba instrument penelitian yang dilakukan terhadap 30 orang guru-guru SMP Negeri di Kota Jambi yang tidak termasuk dalam kelompok sampel terpilih. Uji coba bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, reliabel berarti instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama maka menghasilkan data yang sama.

(1) Uji Validitas

Validitas instrumen supervisi kepala sekolah dilakukan dengan cara menganalisis hubungan antar skor tiap butir dengan skor total dan data hasil uji coba diuji validasinya dengan menggunakan rumus *Pearson's Product Moment* dengan rumus, pada halaman berikut:

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

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien antara Xi dan Y	$\sum Y$	= jumlah skor total Y
n	= jumlah responden	$\sum Xi^2$	= jumlah kuadrat skor tiap butir
$\sum XY$	= jumlah perkalian Xi dan Y	$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total Y
$\sum Xi$	= jumlah skor tiap butir		

Instrumen supervisi kepala sekolah diuji dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui korelasi *product moment pearson*. Kriteria yang digunakan adalah valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf nyata 5% dan tidak valid (drop), jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Instrumen supervisi kepala sekolah terdiri dari 40 (empat puluh) butir pernyataan. Hasil uji coba terdapat 34 (tiga puluh empat) butir pernyataan yang valid, dan 6 (enam) butir pernyataan tidak valid. Pernyataan yang tidak valid tersebut yakni nomor: 8, 9, 11, 20, 24, 38. Berdasarkan perhitungan korelasi *Product Moment* pada tingkat kepercayaan ($\alpha = 0,05$) dengan $r_{tabel} = 0,361$ dan $r_{hitung} = 0,769$. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga instrumen ini dinyatakan memenuhi kriteria valid.¹⁵

(2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas terhadap butir-butir instrumen supervisi kepala sekolah yang valid dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach.2*. dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = (k/k - 1)(1 - \sum \sigma_i^2 / \sigma_t^2)$$

Keterangan:

r_{tt} = koefisien reliabilitas butir $\sum \sigma_i^2$ = jumlah variansi skor butir

¹⁵Lampiran 4, Uji Validitas dan Instrumen Penelitian

pernyataan (Y)
 $k = \text{jumlah butir yang valid}$ $\sigma_t^2 = \text{jumlah variansi skor total}$
 (Y)

Uji reliabilitas akan menghasilkan nilai koefisien reliabilitas tertentu. Perhitungan realibilitas dilakukan setelah butir-butir yang tidak memenuhi persyaratan analisis dan didrop. Dalam penelitian ini instrument dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika koefisien *Alpha Cronbach* mendekati 1 (satu). Perhitungan koefisien reliabilitas instrumen variabel supervisi kepala sekolah terhadap 34 (tiga puluh empat) butir pernyataan valid dengan menggunakan rumus *Alpha Crounbach*, diperoleh $r_{hitung} = 0,947$. Dengan demikian instrumen ini dinyatakan memenuhi kriteria reliabel.¹⁶ Adapun kriteria reliabilitas yang digunakan adalah minimal 0,70. Dengan demikian instrument ini dinyatakan memenuhi kriteria reliabel.

Berdasarkan dari deskripsi data variabel kualitas kerja guru, maka terlihat bahwa nilai skor rata-rata sebesar 143,96 dan modus sebesar 160,24 tidak jauh berbeda. Penyebaran distribusi frekuensi data kualitas kerja guru dipengaruhi oleh interval kelas dan jumlah kelas. Dengan menggunakan rumus sturgess $(1 + 3,3 \log (284) = 10,549)$ dibulatkan menjadi 10, artinya, jumlah kelas adalah 10. Sedangkan, interval kelas di dapat dari hasil bagi nilai rentang skor dengan jumlah kelas $(85/10,549 = 8,057)$ dibulatkan menjadi 8, artinya, interval kelas adalah 8.

Berdasarkan data, dapat jabarkan bahwa sebanyak 108 orang (38,02%) dari 284 orang guru di Kota Jambi masuk dalam kategori memiliki kualitas kerja yang tinggi, yaitu pada rentang skor 158 sampai 184, sebanyak 120 orang (42,25%) guru di Kota Jambi masuk dalam kategori memiliki kualitas kerja sedang, hal tersebut terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 122 sampai 157, sedangkan sebanyak 56 orang (19,71%) guru di Kota Jambi masuk dalam kategori memiliki kualitas kerja yang rendah, terlihat dari jawaban responden pada rentang skor 95 sampai 121.

Merujuk dari distribusi frekuensi variabel kualitas kerja guru (Y) dapat dijelaskan bahwa jumlah persentase guru di Kota Jambi yang memiliki kualitas kerja rendah sampai dengan kualitas kerja sedang masih tinggi, yakni sebesar 42,25% ditambah 19,71% atau sebesar 61,96%. Sementara, jumlah guru di Kota Jambi yang memiliki kualitas kerja dalam kategori tinggi terlihat masih tinggi yaitu sebesar 38,02%.

Instrumen kualitas kerja guru terdiri dari 36 butir soal valid. Skor teoritik terendah 36 (1×36) dan tertinggi 180 (5×36) , dengan median teoritik 108. Nilai empirik terendah 95 dan tertinggi 180, dengan skor rata-rata empirik 143,97 dan median 137,50 berarti distribusi sebaran empirik berada di daerah skor tinggi. Kesimpulannya, skor empirik berada di atas skor median teoritik. Dengan demikian, posisi data kualitas kerja guru dalam penelitian ini relatif berada pada tingkat kategori tinggi.

Fokus penelitian kualitatif yang pertama yaitu: *Apakah kualitas kerja guru (Y) secara kuantitatif cenderung sama dengan kualitas kerja guru (Y) secara kualitatif ? Dan kualitas kerja guru (Y) seperti apakah yang ada di populasi ?*

¹⁶Lampiran 4, Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian

Diindikasikan guru yang diamati terdapat hal-hal berikut sesuai dengan indikator kualitas kerja guru sebagai berikut:

Hal tersebut di atas diperkuat pula oleh data dokumentasi penelitian kualitatif mengenai variabel kualitas kerja guru (Y) terlihat dari sudah ada tekad guru untuk meningkatkan kualitas kerja dengan mendapat kesempatan untuk pengembangan diri, memiliki kebebasan berinisiatif dan bertindak dalam melaksanakan pekerjaan, mengimplementasikan kehidupan social dalam bekerja, dan melakukan evaluasi dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan terdapatnya pelaksanaan pada dokumen RPP, jadwal mengajar, kegiatan MGMP, sertifikat, izin belajar, Foto-foto kegiatan dilingkungan masyarakat, SK Panitia, sertifikat, Foto, forum komunikasi, Jadwal mengajar, dokumen silabus, RPP, program kerja tahunan, program semester dan kisi-kisi soal, laporan program evaluasi hasil belajar, hasil temuan supervise kepala sekolah, jadwal kegiatan MGMP sudah cukup memadai.

Berdasarkan dari uraian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja guru secara kuantitatif cenderung sama dengan kualitas kerja guru secara kualitatif.

Berdasarkan deskripsi statistik data penelitian kuantitatif variabel kualitas kerja guru dan data hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi variabel kualitas kerja guru, dapat disimpulkan bahwa data variabel kualitas kerja guru yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif mempunyai kecenderungan yang sama dengan data kualitas kerja guru yang diperoleh melalui penelitian kualitatif.

C. Temuan Supervisi Kepala Sekolah

Berdasarkan data primer yang diperoleh dilapangan tentang supervisi kepala sekolah, maka jawaban para responden dapat dideskripsikan bahwa nilai skor rata-rata sebesar 134,14 dan modus sebesar 145,73 tidak jauh berbeda. Berdasarkan dari deskripsi itu, terlihat bahwa penyebaran data pada distribusi frekuensi dipengaruhi oleh interval kelas dan jumlah kelas. Dengan menggunakan rumus sturges $(1 + 3,3 \log (284) = 10,549)$ dibulatkan menjadi 10. Dengan demikian, jumlah kelas pada variabel supervisi kepala sekolah adalah 10. Sementara itu, interval kelas di dapat dari hasil bagi nilai rentang skor dengan jumlah kelas $(90/10,549 = 8,531)$ dibulatkan menjadi 9. Dengan demikian, interval kelas pada variabel supervisi kepala sekolah adalah 9.

Merujuk dari distribusi frekuensi variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dapat dijelaskan bahwa jumlah persentase guru di Kota Jambi, nilai tentang supervisi kepala sekolah adalah masih tinggi, yakni sebesar 14,79% ditambah 58,09% atau sebesar 72,88%. Merujuk dari data di atas, dapat diinterpretasikan bahwa jumlah guru di Kota Jambi memiliki supervisi kepala sekolah dalam kategori tinggi terlihat masih rendah yaitu sebesar 27,11%.

Instrumen supervisi kepala sekolah terdiri dari 34 butir soal valid. Skor teoritik terendah 34 (1×34) dan tertinggi 170 (5×34), dengan median teoritik 102. Skor empirik terendah 80 dan tertinggi 170, dengan skor rata-rata empirik 134,14 dan median empirik 125 berarti distribusi sebaran empirik berada di daerah skor tinggi. Kesimpulannya, skor empirik berada di atas skor median teoritik. Dengan demikian, posisi data supervisi kepala sekolah dalam penelitian

ini relatif berada pada tingkat kategori tinggi. Dengan demikian, data dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi.

Dari segi data kualitatif, fokus penelitian kualitatif yang pertama yaitu: *Apakah supervisi kepala sekolah (Y) secara kuantitatif cenderung sama dengan supervisi kepala sekolah (Y) secara kualitatif ? Dan supervisi kepala sekolah (Y) seperti apakah yang ada di populasi ?* Diindikasikan kepala sekolah yang diamati terdapat hal-hal berikut sesuai dengan indikator supervisi kepala sekolah sebagai berikut: keinginan kepala sekolah untuk selalu melakukan kegiatan memantau, mengevaluasi, mengarahkan, dan membimbing aktivitas guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Kegiatan-kegiatan kepala sekolah tersebut selanjutnya dijabarkan dalam pelaksanaan tugas dengan terdapatnya program supervise kepala sekolah, SOP, foto, Jadwal kegiatan supervise kepala sekolah, catatan pelaksanaan supervise kepala sekolah, hasil laporan kegiatan supervise, catatan temuan hasil supervise, catatan hasil diskusi temuan, catatan tindak lanjut temuan supervise.

Data yang didapat dari penelitian kuantitatif di atas, diperkuat dengan adanya data dari penelitian kualitatif melalui tahap wawancara, Fokus diskusi kelompok (*FokusGroup Discussion/FGD*), observasi dan dokumentasi. Dimensi supervisi kepala sekolah yang menjadi acuan dalam penelitian ini, terbagi menjadi: kegiatan memantau, kegiatan mengevaluasi, kegiatan mengarahkan, dan kegiatan membimbing.

Hal tersebut di atas diperkuat pula oleh data dokumentasi penelitian kualitatif mengenai variabel supervisi kepala sekolah terlihat dari sudah terdapatnya pelaksanaan: program supervise kepala sekolah, Agenda rapat, berita acara, notulensi, program kerja kepala sekolah, SOP, foto, Jadwal kegiatan supervise kepala sekolah, Agenda supervise kepala sekolah, catatan pelaksanaan supervise kepala sekolah, hasil laporan kegiatan supervise, catatan temuan hasil supervise, catatan hasil diskusi temuan, catatan tindak lanjut temuan supervise. Berdasarkan dari uraian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah secara kuantitatif cenderung sama dengan supervisi kepala sekolah secara kualitatif.

Berdasarkan deskripsi statistik data penelitian kuantitatif variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dan data hasil pengamatan, wawancara, dan dokumentasi supervisi kepala sekolah (X_1), dapat disimpulkan bahwa data variabel supervisi kepala sekolah (X_1) yang diperoleh melalui penelitian kuantitatif mempunyai kecenderungan yang sama dengan data supervisi kepala sekolah (X_1) yang diperoleh melalui penelitian kualitatif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama maka akan semakin meningkat pula hasil kualitas kerja guru. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan positif antara supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kualitas kerja guru.

D. Pengujian Hipotesis Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kualitas Kerja Guru (Y)

Hipotesis penelitian ke 1 yang akan diuji adalah:

$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$ tidak terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah dengan kualitas kerja guru

$H_1 : \rho_{y1} > 0$ terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah dengan kualitas kerja guru

Hubungan fungsional antara X_1 dengan Y dapat disajikan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 83,539 + 0,450 X_1$.

Untuk menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y) maka diperlukan uji signifikansi dan linieritas terhadap persamaan regresi dengan menggunakan uji F . Adapun persyaratan hipotesis teruji apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi regresi seperti tampak pada Tabel diperoleh nilai $F_{hitung} = 65,587$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,875$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,726$.¹⁷ Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y) adalah sangat signifikan.¹⁸

Untuk menguji apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier, perlu dilakukan uji linieritas dengan uji F . Syarat kelinieran persamaan regresi tersebut dilakukan dengan uji F yaitu persamaan regresi tersebut dikatakan linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada Tabel diperoleh nilai $F_{hitung} = 0,883$ sedangkan $F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,375$ dan $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 1,566$ dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y} = 83,539 + 0,450 X_1$ adalah linier.¹⁹ Kekuatan hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y), ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y1} = 0,4612$.

Untuk menguji kekuatan hubungan pada hubungan positif antara variabel X_1 dengan variabel Y diperlukan uji signifikansi koefisien korelasi yaitu dengan uji t . Kriteria pengujian signifikansi koefisien korelasi adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 8,76$ sedangkan $t_{tabel} (\alpha=0.05=1,973)$ dan $(\alpha=0.01=2,607)$.²⁰ Hal ini berarti bahwa koefisien korelasi antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y) adalah signifikan.

Nilai koefisien determinasi antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y) adalah $r_{y1}^2 = 0,2127$. Hal ini berarti bahwa 21,27% variansi supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y).

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kualitas kerja guru (Y) dapat diterima, artinya makin tinggi supervisi kepala sekolah maka semakin tinggi tingkat kualitas kerja guru.

E. Keterbatasan Hasil Penelitian

Beberapa keterbatasan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan alternative bahan pengembangan untuk perbaikan pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Pada pembahasan penelitian ini, pada identifikasi masalah dipaparkan bahwa variabel yang diduga mempunyai hubungan memberikan kontribusi untuk peningkatan kualitas kerja guru sejumlah 14 (empat belas) variabel bebas,

¹⁷ Sugiyono, *op cit*, hal. 623

¹⁸ Lampiran 15: Regresi Variabel X_1 dengan Y

¹⁹ *Ibid*, Lampiran 15

²⁰ Sugiyono, *op cit*, hal.612

yaitu variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, komitmen kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sikap profesional, ketersediaan sarana dan prasarana, dan iklim sekolah. Pada penelitian ini, variabel yang dikaji sejumlah 3 (tiga) variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah, disiplin kerja, dan kompetensi pedagogik yang dipilih, dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan agar penelitian dapat lebih fokus pelaksanaannya, selain itu peneliti menduga bahwa ketiga variabel tersebut lebih relevan untuk menjadi fokus penelitian yang berhubungan dengan meningkatnya kualitas kualitas kerja guru SMP Negeri di Kota Jambi. Pada penelitian ini belum secara lengkap variabel yang teridentifikasi dikaji dan dianalisis secara detail dan menyeluruh.

2. Penelitian terbatas hanya dilaksanakan pada Guru SMP Negeri di Kota Jambi. Hasil analisis dari penelitian ini hanya menjadi generalisasi untuk seluruh populasi yang ada pada Guru SMP Negeri di Kota Jambi yang memiliki karakteristik sama dengan sampel yang dipilih pada penelitian.

IV. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian pada tahap kuantitatif dan tahap penelitian kualitatif dapat disimpulkan, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kualitas kerja guru dengan koefisien korelasi $r = 0,4612$ ($\alpha = 0,01$), koefisien determinasi $r^2 = 21,27\%$ dan persamaan regresi $\hat{Y} = 83,539 + 0,450X_1$, artinya semakin tinggi supervisi kepala sekolah maka mengakibatkan semakin meningkat pula kualitas kerja guru; Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi pedagogik memiliki nilai keterhubungan yang tertinggi dibandingkan dengan variabel bebas lainnya, yaitu: supervisi kepala sekolah dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat pula diketahui peningkatan kualitas kerja guru merupakan hasil dari bekerjanya supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik secara bersama-sama dan diperkirakan variabel-variabel lain yang memiliki hubungan dengan peningkatan kualitas kerja guru, yaitu: kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, komunikasi interpersonal, komitmen kerja, kecerdasan emosional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sikap profesional, ketersediaan sarana dan prasarana, dan iklim sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kualitas kerja guru SMP Negeri di Kota Jambi dapat terus ditingkatkan dengan cara meningkatkan hal-hal yang berhubungan dengan indikator-indikator variabel supervisi kepala sekolah, disiplin kerja dan kompetensi pedagogik, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

BIBLIOGRAFI

- A. Lin Goodwin & Clare Kosnik, "Quality teacher educators: Conceptualizing essential domains of knowledge for those who teach teachers", *Teacher Development: An international journal of teachers' professional development*, 17:3, 334-346, DOI: 10.1080/13664530.2013.813766, <http://dx.doi.org/10.1080/13664530.2013.813766>
- Mohammad Baitul Islam. Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, Vol. 12, Issue 18, 2012.
- Freyedon Ahmadi, Adel Salavati, and Ebrahim Rajabzadeh. 2012. Survey Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment in Public Organization in Kurdistan Province. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 4, No.1, (May).
- Gayathiri, R., and Ramakhrisan, R. Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Job Performance. *International Business and Management Invention*, Volume 2, Issue 1, pp. 01-08, 2013.
- Maura and Sellars, "Teachers and Change: The Role of Reflective Practice," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 3rd. International Conference on New Horizons in Education - INTE 2012, 55 (October 5, 2012): 461–69, doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.525.
- Devappa Renuka Swamy, Nanjundeswaraswamy dan Srinivas Rashmi, Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences May-August 2015 Volume 8 Issue 2 Page | 28*
- Hanushek 2002, Teacher Quality - Teacher Quality.pdf," accessed May 17, 2016, <http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Hanushek%202002%20Teacher%20Quality.pdf>.
- Leslie W. Rue and lloyd L. Byars, *Supervision Key Link to Productivity*. 2008.
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2006).
- Sally J. Zepeda. *Instructional Supervision Applying Tools and Concepts, Eye On Education*, (Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, 2003).
- Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Supervisi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010).
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).