**PENGARUH PERSEPSI KEMAMPUAN MANAJERIAL DAN SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA GURU DI SMA NEGERI 2 POLEWALI**

Oleh : Halapa Arif

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan perolehan data melalui survei di lapangan untuk memperoleh data. Analisis data dilakukan tiga tahap, yaitu tahap uji validitas dan reliabilitas instrument serta tahap analisis regresi ganda. Analisis pada tahap validasi dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif (validasi pakar dan validasi butir instrument). Analisis kualitatif dilakukan untuk menganalisis data hasil validasi perangkat penilaian oleh para pakar. Analisis regresi ganda pada akhir tahap untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) dan supervisi (X2) memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja guru (Y).

Kata kunci : Manajerial, Supervisi dan Poduktifitas kerja guru SMA.

1. **Pendahuluan**

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan Sumber Daya Manusia.

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi terhadap perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumber daya manusia unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam (SDA), modal sarana prasaran yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan merupakan modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan (Gupta & Shingi, 2001).

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdi secara optimal. Kerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Alan Tucker dalam Syafarudin (2002:49) mengemukakan bahwa: “kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu”. Tabrani Rusyan (2000) mengungkapkan bahwa:

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Menurut Mulyasa (2009:98) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002:10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

Namun melihat kenyataan dan hasil observasi awal melalui wawancara terhadap guru dan staf yang ada di sekolah tersebut yaitu SMA Negeri 2 Polewali tempat saya melakukan penelitian semua yang menjadi syarat menjadi kepala sekolah belum secara maksimal dimiliki oleh kepala sekolah tersebut salah satu contoh, tidak adanya teguran atau sangsi terhadap guru yang sering datang terlambat bahkan tidak masuk kantor, tidak adanya kegiatan pembinaan guru-guru dalam hal pengembagan lembaga, kedisiplinan waktu terhadap guru dan pegawai tidak pernah menjadi perhatian. Selain permasalahan diatas juga belum adanya penelitian yang pernah dilakukan disekolah tersebut terkait pengaruh kemampuan manajemen dan supervisi terhadap kerja guru.

Berdasarkan uraian dan pengamatan di atas, maka peneliti merasa perlu dan terdorong untuk melakukan penelitian berkaitan dengan kemampuan manajerial, supervisi dan kerja guru. Adapun judul penelitian ini adalah Pengaruh Persepsi Kemampuan Manajerial dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Produktifitas Kerja Guru Di SMA Negeri 2 Polewali.

1. **Tinjauan Pustaka**

**Persepesi Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

Persepsi merupakan segenap pemahaman dan pengetahuan guru untuk menilai kemampuan manajerial yang telah dilaksanakan selama kepemimpinannya. Perspektif kemampuan manajerial kepala sekolah sebagaimana telah diungkapkan pada halaman-halaman terdahulu tentu saja membentuk suatu persepsi di kalangan para guru, baik menyangkut keberhasilannya atau sebaliknya.

Dalam perspektif sosiologis, adanya indikasi terhadap rendahnya kemampuan manajerial kepala sekolah menciptakan persepsi negatif bagi para guru, berupa anggapan seolah-olah kepala sekolah tidak dapat melaksanakan fungsinya sebagai pemimpin. Menurut Kartono (2003:3) persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah suatu proses diterimanya suatu stimulus oleh individu melalui alat indera.

Stigmatisasi terhadap kecenderungan rendahnya kemampuan manajerial kepala sekolah terbentuk umumnya akibat rendahnya capaian nilai ujian nasional di setiap akhir tahun pelajaran, mendorong guru-guru mengorganisasikan dan menginterpretasikan apa yang dilihat, dengan demikian hal ini termasuk persepsi. Mengingat persepsi melibatkan banyak guru, maka dapat dikatakan bahwa pembentukan persepsi tersebut disebut sebagai persepsi sosial (Kartono. 2003:56), yaitu suatu proses seseorang untuk mengetahui, menginterpretasikan dan mengevaluasi orang lain yang dipersepsi, tentang sifat-sifatnya, kualitasnya dan keadaan orang lain yang ada dalam diri orang yang dipersepsi, sehingga terbentuk gambaran mengenai orang yang dipersepsi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam mempersepsi manusia atau orang (person) adanya dua pihak yang masing-masing mempunyai kemampuan-kemampuan, perasaan-perasaan, harapan-harapan, pengalaman tertentu yang berbeda satu sama lain, yang dapat berpengaruh dalam orang mempersepsi manusia atau orang tersebut.

Kemampuan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu sehingga mampu melaksanakannya dengan hasil yang lebih baik. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siswanto, 2005). Selanjutnya Isjoni (2007) memberi batasan manajemen sebagai pencapaian tujuan organisasi dengan cara tindakan tindakan yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengontrolan sumber daya organisasional.

Kemampuan kepala sekolah yaitu pernyataan tentang kriteria yang dipersyaratkan, ditetapkan dan disepakati bersama dalam bentuk penguasaan pengetahuan, kemampuan dan sikap bagi seorang kepala sekolah, sehingga layak disebut kompeten. Kecakapan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan kepadanya berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, dijelaskan bahwa Keterampilan kepala sekolah meliputi lima dimensi Keterampilan yaitu: (1) Keterampilan kepribadian, (2) Keterampilan manajerial, (3) Keterampilan kewirausahaan, (4) Keterampilan supervisi, dan (5) Keterampilan sosial. Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini, maka penulis membatasi kajian hanya pada Keterampilan manajerial kepala sekolah, Supervisi terhadap produktifitas kerja guru .

Stoner (dalam Handoko, 1999) menyatakan bahwa, manajer adalah orang yang berwewenang dan bertanggung jawab dalam membuat rencana, mengatur, memimpin dan mengendalikan pelaksanaannya untuk mencapai sasaran tertentu. Tampak jelas bahwa manajer mempersyaratkan suatu kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu maka kemampuan (*ability*), merujuk pada ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Manajemen, manajer dan manajerial merupakan kata yang memiliki makna yang sama yaitu bagaimana sesuatu kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan.

Manajer yang baik adalah manajer yang dapat memberdayakan secara optimal segala potensi personil yang dipimpinnya. Sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas lebih banyak ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja secara efektif. Menurut Siagian, (2002) bahwa manajerial skill adalah keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik. Stoner dalam Handoko (1999), mengemukakan bahwa ada delapan macam fungsi manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi, yaitu: (1) bekerja dengan, dan melalui orang lain (2) bertanggungjawab, (3) dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan, (4) berpikir secara realistis dan konseptual, (5) juru penengah, (6) seorang politisi, (7) seorang diplomat, dan (8) pengambilan keputusan sulit.

**Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Produktifitas Kerja Guru**

Keterampilan manajerial kepala sekolah memegang peranan penting dalam mengembangkan organisasi sekolah. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan manajerial yang baik mampu menggerakkan semua potensi yang ada untuk bekerja secara optimal. Salah satu komponen penting yang berpengaruh secara signifikan terhadap keterampilan manajerial kepala sekolah adalah guru, karena semakin baik pelaksanaan Keterampilan manajerial yang dilakukan kepala sekolah semakin cenderung baik pula hasil kerja guru.

Berbagai teori kepemimpinan menunjukkan hasil konsisten mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kerja guru. Teori perilaku kepemimpinan mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif (yang mendorong kerja guru) adalah kepemimpinan yang memperhatikan dua asfek secara bersamaan: orientasi terhadap tugas dan orientasi terhadap manusia (Hoy & Miskel, 1987). Kepemimpinan itulah yang hendaknya dimiliki oleh kepala sekolah dalam mengelola organisasi sekolahnya agar guru dapat meningkatkan kinerjanya, sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah nomor 74 tahun 2008 bahwa salah satu keterampilan manajerial kepala sekolah adalah memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.

Menurut Wahjosumijo (2010:94) kemampuan manajerial menyangkut proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota-anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu, ada tiga hal yang dianggap perlu diperhatikan, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumberdaya dan pencapaian tujuan organisasi.

* Proses, adalah suatu cara yang sistematik dalam mengerjakan sesuatu. Kaitannya dengan keterampilan manajerial kepala sekolah, dapat ditujukan pada serangkaian kegiatan: (a) merencanakan, yaitu tindakan merumuskan suatu program dan tindakan yang harus dilakukan (b) mengorganisasikan, yaitu mengkoordinasi sumber daya manusia sekolah untuk pencapaian tujuan (c) memimpin, yaitu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia yang ada, dan (d) mengendalikan program berjalan mencapai tujuan.
* Sumberdaya sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi maupun personil sekolah sebagai pendukung untuk mencapai tujuan sekolah.
* Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, yaitu kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus (*specified end*).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa, seorang manajer seperti kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan pengendali dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul.

Para pakar pendidikan dan administrasi pendidikan cenderung sependapat bahwa kemajuan besar dalam bidang pendidikan hanya mungkin dicapai jika administrasi pendidikan itu sendiri dikelola secara inovatif. Hal ini sejalan dengan pendapat Sanusi (2002:132) yang menyatakan bahwa Adminstrasi yang baik menduduki tempat yang sangat menentukan dalam struktur dan artikulasi system pendidikan. Siapa yang bertanggung jawab mengelola, merencakan dan melaksanakan administrasi tersebut di suatu sekolah adalah di bawah kendali kepala sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus memilki kemampuan professional yang menurut Sanusi (2002:133) ada empat kemampuan profesional kepala sekolah yaitu:

1. Kemampuan untuk menjalankan tanggungjawab yang diserahkan kepadanya selaku unit kehadiran murid.
2. Kemampuan untuk menerapkan keterampilan-keterampilan, konseptual, manusiawi, dan teknis pada kedudukan jenis ini.
3. Kemampuan untuk memotivasi para bawahan untuk bekerja sama secara sukarela dalam mencapai maksud-maksud unit dan organisasi.
4. Kemampuan untuk memahami implikasi-implikasi dari perubahan social, ekonomis, politik dan educational yang mereka sumbangkan kepada unit untuk memulai dan memimpin perubahan-perubahan yang cocok di dalam unit didasarkan atas perubahan-perubahan social yang luas.

Sedangkan menurut Permen Diknas No 13 tahun 2007 tentang Standar kepala sekolah/Madrasah kepala sekolah harus memiliki kompetensi atau kemampuan yang meliputi dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan supervisi dan sosial. Adapun Kompetensi Kepala Sekolah sebagai berikut.

1. Mencipatakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
2. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasai pembelajaran yang efektif.
3. Memilki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan sekolah/madrasah.
4. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
5. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

Kepala sekolah juga harus mampu mengakomodasi tiga jenis keterampilan baik secara perjenis maupun secara terintegrasi tercermin dalam mekanisme kerja adminsitrasi sekolah sebagai proses sosial. Tiga keterampilan tersebut meliputi:

* Keterampilan teknis (*technical skill*)
* Keterampilan melakukan hubungan-hubungan kemanusiaan (*human skill*).
* Keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

Seorang Kepala Sekolah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Mulyasa (2009:182) secara tersirat menegaskan bahwa “tugas dan tanggung jawab Kepala Sekolah menyangkut keseluruhan kegiatan sekolah. ”Seorang Kepala Sekolah harus mampu memobilisir sumber daya sekolah meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan demikian peran Kepala Sekolah sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

**Kemampuan Supervisi Kepala Sekolah**

Dalam kaitannya dengan supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Menurut (Purwanto, 2004:32). Pengertian supervisi adalah “suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif”.

Menurut Jones dalam Mulyasa (2007:155), supervisi merupakan “bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditujukan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan tugas-tugas utama pendidikan”. Menurut Carter dalam Suhertian (2000:17) supervisi adalah “usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.”

Supervisi adalah aktivitas menentukan kondisi/syarat-syarat yang essensial yang akan menjamin tercapainya tujuan-tujuan pendidikan. Dari definisi tersebut maka tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai.

Jadi supervisi kepala sekolah merupakan upaya seorang kepala sekolah dalam pembinaan guru agar guru dapat meningkatkan kualitas mengajarnya dengan melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan hasil belajar siswa.

**Produktifitas Kerja Guru**

Rachman Natawijaya (2006:22) secara khusus mendefinisikan kerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa. Kerja guru bila mengacu pada pengertian Mangkunegara bahwa tugas yang dihadapi oleh seorang guru meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial.

Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa:

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa:

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Guru merupakan ujung tombak pelaksana pendidikan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan cerminan dari kerja guru, dan hal tersebut terlihat dari aktualisasi kompetensi guru dalam merealisasikan tugas profesinya.

Sehubungan dengan kinerjanya maka guru ada yang memiliki kinerja baik dan ada juga yang memiliki kinerja kurang baik. Guru yang memiliki kinerja yang baik disebut guru yang profesional (Supriadi, 1998:98).

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi:

1. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
3. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Berkaitan dengan standar kerja guru dalam penelitian ini, maka kualitas kerja guru yang dikaji oleh peneliti akan dilihat dari keterampilan profesionalnya. Keterampilan ini merupakan keterampilan yang sangat penting diantara sekian keterampilan penting lainnya, karena keterampilan ini langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan oleh guru (Sanjaya, 2008). Guru dalam melaksanakan tugasnya butuh perencanaan yang matang agar dalam pelaksaan pembelajaran bisa berjalan secara efektif dan efisien. Untuk mengetahui perkembangan peserta didik perlu diadakan evaluasi dan tindaklanjut. Hal ini telah ditegaskan Depdiknas (2004) bahwa keterampilan guru sekolah dasar meliputi: (1) menyusun rencana pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai prestasi belajar, (4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik.

Kemampuan (ability), keterampilan (skill), dan motivasi (motivation) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya (effort) yang dilakukan untuk mewujudkannya. Upaya yang dilakukan suatu organisasi akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi sehingga mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Guna mencapai kinerja yang tinggi terdapat kriteria kinerja, meliputi:

1. Kemampuan intelektual berupa kualitas untuk berfikir logis, praktis dan menganalisis sesuai dengan konsep serta kemampuan dan mengungkapkan dirinya secara jelas.
2. Ketegasan, merupakan kemampuan untuk menganalisa kemungkinan dan memiliki komitmen terhadap pilihan yang pasti secara tepat dan singkat.
3. Semangat (antusiasme), berupa kapasitas untuk bekerja secara aktif dan takkenal lelah.
4. Berorientasi pada hasil, merupakan keinginan intrinsik dan memiliki komitmen untuk mencapai suatu hasil dan menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas, merupakan kemampuan dalam melakukan pengendalian emosi dan disiplin diri yang tinggi.

Didalam pelaksanaannya kerja guru atau tenaga kependidikan dapat diukur dengan menggunakan lima aspek yang dapat dijadikan dimensi pengukuran yag disampaikan oleh Mitchell dikutip Mulyasa (2009;138) yaitu:

1. Quality of Work (kualitas kerja)
2. Promtness (ketepatan waktu)
3. Initiative (inisiatif)
4. Capability (kemampuan)
5. Communication (komunikasi)
6. **Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis, maka rumusan masalahnya yang ditimbulkan adalah:

1. Apakah kemampuan manajerial berpengaruh terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali?
2. Apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali?
3. Apakah kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 polewali?
4. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui apakah kemampuan manajerial berpengaruh terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.
2. Mengetahui apakah supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.
3. Mengetahui apakah kemampuan manajerial dan supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 polewali
4. **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dilakukan melalui survei di lapangan untuk memperoleh data, fakta, dan informasi yang faktual, lengkap dan valid (sahih) dengan menggunakan instrument. Menurut Arikunto (2005:236) bahwa “metode penelitian survey berkaitan dengan pengumpulan data yang memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep/gejala, juga menjawab pertanyaan sehubungan dengan status subyek penelitian pada saat ini.”

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi variabel terikat (X) yakni persepsi tentang kemampuan manajerial dan persepsi tentang kemampuan supervisi kepala sekolah, dan variabel bebas (Y) yakni profesionalisme kerja guru. Untuk lebih jelasnya bentuk hubungan antar variabel dapat di lihat pada gambar berikut ini :

r$X\_{1}X\_{2}$

$$X\_{1}$$

$$X\_{2}$$

Produktifitas kerja guru (Y)

$$ρ\_{YX\_{1}}$$

$$ρ\_{YX\_{2}}$$

**Gambar pola hubungan antar variabel**

Keterangan :

$X\_{1 }$ = Persepsi tentang kemampuan manajerial

$X\_{2}$ = Persepsi tentang kemampuan Supervisi

Y = Produktifitas Kerja guru

r$X\_{1 }X\_{2}$ = korelasi $X\_{1 }$ dan $X\_{2}$

$ρ\_{yx\_{1}}$= koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung $X\_{1}$ terhadap Y

$ρ\_{yx\_{2}}$= koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung $X\_{2}$ terhadap Y

$ρ\_{Yε}$= koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung $ε$ terhadap Y

$ε$= variabel lain yang tidak diukur tetapi mempengaruhi Y

1. **Hasil Penelitian dan Pembahasan**
2. **Validitas dan reliabilitas**

Hasil analisis instrument dari dua validator diperoleh validitas konstruk dan bahasa sebesar 3,19 yang berarti bahwa instrument penelitian ini memenuhi kriteria valid dan layak untuk digunakan. Hal tersebut sudah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan yaitu 2,5 ≤ X ≤ 3,5 dengan nilai Validitas yang baik.

Berdasarkan hasil analisis semua butir instrument pada variabel (X1) masuk pada kategori valid karena nilai sig. yang tertera pada ouput hasil analisis SPSS lebih kecil daripada taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu alfa 0,05. Jika membandingkan nilai korelasi antara tiap item dengan r tabel dengan jumlah data (n) = 42 atau df = n-2 = 40, di dapat r tabel sebesar (0.312) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen masuk kategori valid karena tidak ada butir instrumen yang memiliki nilai korelasi kurang dari 0.312. Sedangkan nilai reliabilitas untuk semua butir instrumen adalah 0.924 sehingga masuk dalam kategori reliable.

Berdasarkan hasil analisis semua butir instrument pada variabel (X2) masuk pada kategori valid karena nilai sig. yang tertera pada ouput hasil analisis SPSS lebih kecil daripada taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu alfa 0,05. Jika membandingkan nilai korelasi antara tiap item dengan r tabel dengan jumlah data (n) = 42 atau df = n-2 = 40, di dapat r tabel sebesar (0.312) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen masuk kategori valid karena tidak ada butir instrumen yang memiliki nilai korelasi kurang dari 0.312. Sedangkan nilai reliabilitas untuk semua butir instrumen adalah 0.943 sehingga masuk dalam kategori reliable.

Berdasarkan hasil analisis semua butir instrument pada variabel (Y) masuk pada kategori valid karena nilai sig. yang tertera pada ouput hasil analisis SPSS lebih kecil daripada taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu alfa 0,05. Jika membandingkan nilai korelasi antara tiap item dengan r tabel dengan jumlah data (n) = 42 atau df = n-2 = 40, di dapat r tabel sebesar (0.312) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen masuk kategori valid karena tidak ada butir instrumen yang memiliki nilai korelasi kurang dari 0.312. Sedangkan nilai reliabilitas untuk semua butir instrumen adalah 0.938 sehingga masuk dalam kategori reliable.

1. **Hasil Uji Persyaratan**

Uji persyaratan analisis data penelitian ini dilakukan melalui uji normalitas. Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dperoleh dari hsil penlitian berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan dan analisis data yang dperoleh dri lapangan. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode grafik **Normal P-P plot of regression standardized residual** dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis lurus dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut berdistribusi normal, dapat dilihat gambar berikut:



1. **Hasil analisis dekriptif dan analisis regresi ganda**
* **Gambaran persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah di SMA Negeri 2 Polewali**

Berdasarkan skor yang diperoleh dari kuesioner penelitian untuk persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah, hasil analisis dapat diperoleh bahwa skor yang terendah 103 dan skor yang tertinggi 183 dengan rentang 80, rata-rata skor kemampuan manajerial yaitu 151.83, modus sebesar 147, standar deviasi sebesar 14.307, dan varians sebesar 204.679. Distribusi skor dan persentase kemampuan manajerial tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Kategori kemampuan manajerial kepala sekolah SMA Negeri 2 Polewali

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rentang skor | Kategori | Frekuensi | Persentase |
| 40-71 | Sangat rendah  | 0 | 0  |
| 72-103 | Rendah  | 1 | 2.38 |
| 104-135 | Sedang  | 2 | 4.76  |
| 136-167 | Tinggi  | 33 | 78.57  |
| 168-200 | Sangat tinggi | 6 | 14.28  |
| Jumlah  |  | 42 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh indicator kemampuan manajerial yang diamati menunjukkan bahwa persepsi guru yang berada pada kategori sangat rendah 0 %, rendah sebesar 2.38%, sedang 4.76 %, tinggi 78.57 % dan sangat tinggi 14.28 %. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang disarankan menurut guru pada umumnya tinggi. Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa dari 42 sampel penelitian terdapat 78.57 % (33 orang guru) tinggi dan 14.28 % (6 orang guru) dalam kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.1 Tingkat kemampuan manajerial kepala sekolah SMA Negeri 2 Polewali

* **Gambaran supervisi kepala sekolah di SMA Negeri 2 Polewali**

Berdasarkan skor yang diperoleh dari kuesioner penelitian untuk supervisi kepala sekolah, hasil analisis dapat diperoleh bahwa skor yang terendah 90 dan skor yang tertinggi 155 dengan rentang 65, rata-rata skor supervisi yaitu 126.12, modus sebesar 130, standar deviasi sebesar 13.802, dan varians sebesar 190.498. Distribusi skor dan persentase supervisi tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 kategori supervisi kepala sekolah SMA Negeri 2 Polewali

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rentang skor | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|  32-57 | Sangat rendah  | 0 | 0 |
| 58-82 | Rendah  | 0 | 0 |
| 83-107 | Sedang  | 2 | 4.76 |
| 108-134 | Tinggi  | 27 | 64.28 |
| 135-160 | Sangat tinggi | 13 | 30.95 |
| Jumlah  |  | 42 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh indicator kemampuan manajerial yang diamati menunjukkan bahwa persepsi guru yang berada pada kategori sangat rendah dan rendah sebesar 0%, sedang 4.76 %, tinggi 64.28% dan sangat tinggi 30.95%. Dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah yang disarankan menurut guru pada umumnya tinggi. Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa dari 42 sampel penelitian terdapat 64.28% (27 orang guru) tinggi dan 30.95 % (13 orang guru) dalam kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2 Tingkat Supervisi kepala sekolah SMA Negeri 2 Polewali

* **Gambaran produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali**

Berdasarkan skor yang diperoleh dari kuesioner penelitian untuk produktifitas kerja guru, hasil analisis dapat diperoleh bahwa skor yang terendah 115 dan skor yang tertinggi 197 dengan rentang 82, rata-rata skor produktifitas kerja guru yaitu 146.55, modus sebesar 129, standar deviasi sebesar 20.647, dan varians sebesar 426.303. Distribusi skor dan persentase produktifitas kerja guru tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Kategori produktifitas kerja guru SMA Negeri 2 Polewali

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rentang skor | Kategori | Frekuensi | Persentase |
| 40-71 | Sangat rendah  | 0 | 0 |
| 72-103 | Rendah  | 0 | 0 |
| 104-135 | Sedang  | 14 | 33.33 |
| 136-167 | Tinggi  | 21 | 50 |
| 168-200 | Sangat tinggi | 7 | 16.66 |
| Jumlah  |  | 42 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh indicator produktifitas kerja guru yang diamati menunjukkan bahwa persepsi guru yang berada pada kategori sangat rendah dan rendah sebesar 0%, sedang 33.33%, tinggi 50% dan sangat tinggi 16.66%. Dapat disimpulkan bahwa produktifitas kerja guru yang disarankan menurut guru pada umumnya tinggi. Hal ini dibuktikan oleh fakta bahwa dari 42 sampel penelitian terdapat 50% (21 orang guru) tinggi dan 16.66% (7 orang guru) dalam kategori sangat tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3 Tingkat produktifitas kerja guru SMA Negeri 2 Polewali

* **Pengaruh persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) terhadap produktifitas kerja guru (Y)**

Untuk mengetahui apakah variabel persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktifitas kerja guru, maka dilakukan uji regresi secara parsial dengan uji t dengan hipotesis penelitian berikut ini:

Ho : Tidak terdapat pengaruh persepsi kemampuan manajerial (X1) terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali (Y).

H1 : Terdapat pengaruh persepsi kemampuan manajerial (X1) terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali (Y)

**Kriteria pengujian yang digunakan adalah:**

* Jika t hitung ≥ t tabel, maka tolak Ho artinya ada pengaruh X terhadap Y
* Jika t hitung < tabel, maka terima H0 artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y

Selain kriteria pengujian yang digunakan diatas dapat pula dilakukan dengan cara melihat angka probabilitas atau Asymp.sig, dengan ketentuan:

* Jika probabilitas atau Asymp.sig > 0,05 maka H0 diterima
* Jika probabilitas atau Asymp.sig < 0,05 maka H1 diterima

Berdasarkan uji signifikansi variabel persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap produktifitas kerja guru diperoleh output nilai t hitung 4.214 dengan signifikansi 0.000. Setelah dikonsultasikan dengan harga t tabel (n-k-1 atau 42-2-1= 39) sebesar 2.021 dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel maka H0 ditolak. Apabila berdasar pada kriteria yang digunakan yaitu angka probabilitas atau Asymp.sig maka dapat dikatahui bahwa nilai probabilitas pada tabel output lebih kecil dari alfa 0.05 sehingga H0 ditolak. Sehingga pada penelitian ini variabel persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah secara signifikan mempengaruhi produktifitas kerja guru. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil analisis:

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -10.892 | 29.686 |  | -.367 | .716 |
| Kemampuan\_manajerial | .804 | .191 | .557 | 4.214 | .000 |
| Supervisi | .280 | .198 | .187 | 1.416 | .165 |
| a. Dependent Variable: Produktifitas\_kerja\_guru |

Nilai t hitung positif diatas, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif dapat diartikan jika semakin tinggi atau semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) maka semakin meningkat produktifitas kerja guru (Y).

* **Pengaruh persepsi tentang kemampuan Supervisi (X2) terhadap produktifitas kerja guru (Y)**

Untuk mengetahui apakah variabel supervisi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktifitas kerja guru, maka dilakukan uji regresi secara parsial dengan uji t dengan hipotesis penelitian berikut ini:

Ho : Tidak terdapat pengaruh supervisi (X2) terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali (Y).

H1 : Terdapat pengaruh supervisi (X2) terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali (Y)

**Kriteria pengujian yang digunakan adalah:**

* Jika t hitung ≥ t tabel, maka tolak Ho artinya ada pengaruh X terhadap Y
* Jika t hitung < tabel, maka terima H0 artinya tidak ada pengaruh X terhadap Y

Selain kriteria pengujian yang digunakan diatas dapat pula dilakukan dengan cara melihat angka probabilitas atau Asymp.sig, dengan ketentuan:

* Jika probabilitas atau Asymp.sig > 0,05 maka H0 diterima
* Jika probabilitas atau Asymp.sig < 0,05 maka H1 diterima

Berdasarkan uji signifikansi variabel supervisi terhadap produktifitas kerja guru diperoleh output nilai t hitung 1.416 dengan signifikansi 0.165. Setelah dikonsultasikan dengan harga t tabel (n-k-1 atau 42-2-1= 39) sebesar 2.021 dimana harga t hitung lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima. Apabila berdasar pada criteria yang digunakan yaitu angka probabilitas atau Asymp.sig maka dapat dikatahui bahwa nilai probabilitas pada tabel output lebih besar dari alfa 0.05 sehingga H0 diterima. Sehingga pada penelitian ini variabel sepervisi tidak mempengaruhi produktifitas kerja guru. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil analisis:

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -10.892 | 29.686 |  | -.367 | .716 |
| Kemampuan\_manajerial | .804 | .191 | .557 | 4.214 | .000 |
| Supervisi | .280 | .198 | .187 | 1.416 | .165 |
| a. Dependent Variable: Produktifitas\_kerja\_guru |

Nilai t hitung positif diatas, artinya pengaruh yang terjadi adalah positif dapat diartikan jika semakin tinggi atau semakin baik supervisi (X2) maka semakin meningkat produktifitas kerja guru (Y).

* **Pengaruh secara bersama-sama persepsi kemampuan manajerial (X1) dan kemampuan supervisi (X2) terhadap produktifitas kerja guru (Y)**

Untuk mengetahui apakah variabel kemampuan manajerial (X1) dan supervisi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktifitas kerja guru, maka dilakukan uji regresi secara Simultan (bersama-sama) dengan uji F dengan hipotesis penelitian berikut ini:

H0 : Tidak terdapat pengaruh persepsi kemampuan manajerial (X1) dan supervisi (X2) terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali (Y).

H1 : Tidak terdapat pengaruh persepsi kemampuan manajerial (X1) dan supervisi (X2) terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali (Y)

**Kriteria pengujian yang digunakan adalah:**

* Jika F hitung ≥ F tabel maka tolak H0 artinya ada pengaruh secara simultan (X1,X2) terhadap Y
* Jika F hitung < F tabel maka terima H0 artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X1,X2) terhadap Y

Selain kriteria pengujian yang digunakan diatas dapat pula dilakukan dengan cara melihat angka probabilitas atau Asymp.sig, dengan ketentuan:

* Jika probabilitas atau Asymp.sig > 0,05 maka H0 diterima
* Jika probabilitas atau Asymp.sig < 0,05 maka H1 diterima

Berdasarkan uji signifikansi variabel persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi terhadap produktifitas kerja guru diperoleh output nilai F hitung 14.731 dengan signifikansi 0.000. Setelah dikonsultasikan dengan harga F tabel (jumlah variabel-1 atau 3-1= 2 sehingga df 2 dan jumlah data 39) sehingga F tabel sebesar 3.238, karena F hitung lebih besar dari F tabel maka H0 ditolak. Apabila berdasar pada criteria yang digunakan yaitu angka probabilitas atau Asymp.sig maka dapat dikatahui bahwa nilai probabilitas pada tabel output lebih kecil dari alfa 0.05 sehingga H0 ditolak. Sehingga variabel persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervisi secara simultan mempengaruhi produktifitas kerja guru. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil analisis:

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 7521.785 | 2 | 3760.892 | 14.731 | .000a |
| Residual | 9956.620 | 39 | 255.298 |  |  |
| Total | 17478.405 | 41 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), Supervisi, Kemampuan\_manajerial |
| b. Dependent Variable: Produktifitas\_kerja\_guru |

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear ganda yang dinyatakan seperti berikut:

**Y = a + b1X1 + b2X2**

 Y= -10.892 + 0.804X1 + 0.280X2

Keterangan:

* Konstanta -10.892 artinya jika persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) dan supervisi (X2) nilainya 0, maka produktifitas kerja guru(Y) nilainya sebesar -10.892.
* Koefisien regresi variabel persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) 0.804, artinya jika persepsi kemampuan manajerial kepala sekolah (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktifitas kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.804 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
* Koefisien regresi variabel supervisi (X2) 0.280 artinya jika supervisi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka produktifitas kerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.280 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini adalah:

1. Gambaran persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah yang disarankan oleh guru dalam kategori tinggi, begitupun dengan persepsi tentang kemampuan supervisi dan produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan tentang supervisi kepala sekolah terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan atau secara bersama-sama persepsi tentang kemampuan manajerial kepala sekolah dan supervise kepala sekolah terhadap produktifitas kerja guru di SMA Negeri 2 Polewali.
5. **Saran**

Berdasarkan analisis yang telah penulis jabarkan di atas, maka penulis ingin berbagi pengalaman dengan para kepala sekolah dan guru serta calon guru melalui beberapa saran berikut bahwa:

1. Sesungguhnnya kemampuan manajement kepala sekolah yang baik akan meningkatkan produktifitas kerja guru.
2. Kepala Sekolah hendaknya mengadakan pelatihan pembuatan bahan ajar dan penggunaan instrumen penilaian bagi guru mata pelajaran, agar guru dapat memberikan pengajaran dan penilaian secara objektif.

**Daftar Pustaka**

A Tabrani rusyan. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kerja guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya.

Arikunto. Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Isjoni. 2007. Cooperative Learning Efektifitas Pembelajaran Kelompok. Pekan Baru : Alfabeta.

Kartono. Kartini. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Sanjaya. 2008. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Jaya.

Siswanto. Bedjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja.* Bandung: Sinar Baru.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, Tentang Guru dan Dosen, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara.

Wahjosumijo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada