



**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH
DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH
DASAR NEGERI SE-DABIN II KECAMATAN PETARUKAN
KABUPATEN PEMALANG**

SKRIPSI

diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar

oleh
Putriana Wulan Sari
1401412339

**JURUSAN PENDIDIKAN GURU SEKOLAH DASAR
FAKULTAS ILMU PEDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Tegal, 3 Juni 2016



Putriana Wulan sari

NIM. 1401412339

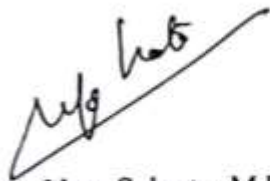
PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Hari, tanggal : 3 Juni 2016

tempat : Kota Tegal

Pembimbing I,



Drs. Noto Suharto, M.Pd.
NIP 195512301982031001

Pembimbing II,



Dr. KurotulAeni, M.Pd.
NIP 19610728 198603 2 001

Mengetahui,

Koordinator PGSD UPP Tegal

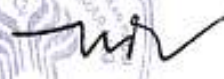


Dr. Utoyo, M.Pd.
NIP 196206191987031001


PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten“, oleh Putriana Wulan Sari 1401412339, telah dipertahankan di hadapan sidang panitia ujian skripsi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada tanggal 14 Juni 2014.

PANITIA UJIAN


Ketua
UProf. Dr. Fakhruddin, M.Pd.
19560427 198603 1 001


Sekretaris


Drs. Utoyo, M.Pd.
19620619 198703 1 001

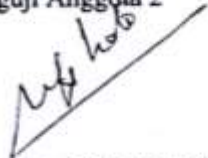
Penguji Utama


Drs. Sigit Yulianto, M.Pd.
19630721 198803 1 001

Penguji Anggota 1


Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.
19610728 198603 2 001

Penguji Anggota 2


Drs. Noto Suharto, M.Pd.
19551230 1982031 001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

1. Penghargaan paling tinggi bagi seorang pekerja keras bukanlah apa yang dia peroleh dari pekerjaan itu, tapi menjadi seperti apa dia dengan kerja kerasnya itu (John Ruskin).
2. Jangan menunggu hari esok untuk melakukan suatu pekerjaan, tapi kerjakanlah sekarang apa yang kamu bisa (Penulis).

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk Bapak Bambang, Ibu Turipah, Kakak saya Cristiana, Ayu Dwiana, Danang, dan adik saya Indah Setyana, Hery setiawan, yang selalu mendoakan, mendukung, memotivasi, dan menyayangi saya, serta teman-teman yang telah memberi semangat dan dukungan.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar.

Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan, tetapi berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, kesulitan itu dapat teratasi. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberi kesempatan belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan FIP Universitas Negeri Semarang yang telah mengizinkan penelitian.
3. Drs. Isa Ansori, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Fakultas Ilmu Pendidikan UNNES yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memaparkan gagasan dalam bentuk skripsi ini.
4. Drs. Utoyo, M.Pd., Koordinator PGSD UPP Tegal Universitas Negeri Semarang yang telah mempermudah administrasi dalam penyusunan skripsi.
5. Drs. Noto Suharto, M.Pd. dan Dr. Kurotul Aeni, M.Pd., sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam menyusun skripsi.

6. Drs. Sigit Yulianto, M.Pd., sebagai dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepala Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Seluruh guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang yang telah memberikan bantuan dan partisipasinya dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan lindungannya kepada pihak-pihak yang terkait serta membalasnya dengan lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Tegal, 3 Juni 2016

Penulis

ABSTRAK

Sari, Putriana Wulan. 2016. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Guru Sekolah dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Drs. Noto Suharto, M.Pd., dan Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.

Kata kunci: Iklim Kerja; Kinerja Guru; Supervisi Akademik

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya serta perilakunya dalam bekerja. Kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah dan iklim kerja yang berbeda-beda pada masing-masing sekolah secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mendeskripsikan besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang yang berjumlah 108 guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan taraf kesalahan 5%, diperoleh sampel sebanyak 85 guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket untuk semua variabel yaitu supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan kinerja guru. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana, uji koefisien regresi sederhana (uji t), analisis regresi ganda, analisis korelasi ganda (R), analisis determinasi (R^2), dan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,520 > 1,989$); (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,985 > 1,989$); (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,424 > 3,107$); (4) besarnya sumbangan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 26,9%; (5) besarnya sumbangan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 16,1%; (6) besarnya sumbangan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru adalah 33,3%.

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Pernyataan Keaslian Tulisan	ii
Persetujuan Pembimbing	iii
Pengesahan	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata	vi
Abstrak	viii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel	xv
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran	xviii
Bab	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.5.1 Tujuan Umum	10
1.5.2 Tujuan Khusus	10

1.6	Manfaat Penelitian	11
1.6.1	Manfaat Teoritis	11
1.6.2	Manfaat Praktis	12
2.	KAJIAN PUSTAKA	13
2.1	Kajian Teori	13
2.1.1	Kinerja Guru	13
2.1.1.1	Pengertian Kinerja Guru	13
2.1.1.2	Kinerja Mengajar Guru	16
2.1.1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	17
2.1.1.4	Penilaian Kinerja Guru	18
2.1.1.5	Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Guru	22
2.1.2	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	23
2.1.2.1	Hakikat Supervisi	23
2.1.2.2	Supervisi Akademik	25
2.1.2.3	Tujuan Dan Fungsi Supervisi Akademik	27
2.1.2.4	Pelaksanaan Supervisi Akademik	28
2.1.2.5	Prinsip-prinsip Supervisi Akademik	31
2.1.2.6	Faktor-faktor yang diperlukan dalam perencanaan supervisi.....	33
2.1.2.7	Kepala Sekolah sebagai Supervisor.....	34
2.1.2.8	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Supervisi	35
2.1.3	Iklim Kerja.....	36
2.1.3.1	Pengertian Iklim Kerja	36
2.1.3.2	Ciri-ciri Iklim Kerja	38

2.1.3.3	Jenis-jenis Iklim Kerja	39
2.1.3.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja	41
2.1.3.5	Indikator Iklim Kerja	42
2.2	Kajian Empiris	43
2.3	Kerangka Berpikir	56
2.4	Hipotesis Penelitian	57
3.	METODE PENELITIAN	59
3.1	Desain Penelitian	59
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	61
3.2.1	Waktu Penelitian	61
3.2.2	Tempat Penelitian	61
3.3	Variabel Penelitian	61
3.3.1	Variabel Bebas.....	61
3.3.2	Variabel Terikat	62
3.4	Definisi Operasional Variabel	62
3.4.1	Kinerja Guru	62
3.4.2	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	62
3.4.3	Iklim Kerja.....	63
3.5	Populasi dan Sampel	63
3.5.1	Populasi	63
3.5.2	Sampel	64
3.6	Teknik Pengumpulan Data	66
3.6.1	Kuesioner (angket)	67

3.6.2	Dokumentasi	68
3.6.3	Wawancara	69
3.7	Instrumen Penelitian	69
3.7.1	Validitas Angket.....	70
3.7.2	Reliabilitas Angket	73
3.8	Teknik Analisis Data	74
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	75
3.8.2	Uji Prasyarat Analisis	76
3.8.2.1	Uji Normalitas	76
3.8.2.2	Uji Linieritas	77
3.8.2.3	Uji Multikolinearitas	77
3.8.2.4	Uji Heteroskedastisitas	78
3.8.3	Analisis Akhir (Pengujian Hipotesis).....	79
3.8.3.1	Analisis Regresi Sederhana	79
3.8.3.2	Analisis Regresi Berganda	80
4.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1	Hasil Penelitian	84
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	84
4.1.2	Analisis Deskriptif	85
4.1.2.1	Deskripsi Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	88
4.1.2.2	Deskripsi Iklim Kerja	93
4.1.2.3	Deskripsi Kinerja Guru	97
4.1.3	Uji Prasyarat Analisis	101

4.1.3.1	Uji Normalitas	102
4.1.3.2	Uji Linieritas	103
4.1.3.3	Uji Multikolinearitas	104
4.1.3.4	Uji Heteroskedastisitas	105
4.1.4	Hasil Analisis Akhir (Uji Hipotesis)	106
4.1.4.1	Persamaan Regresi Linier Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru	107
4.1.4.2	Persamaan Regresi Linier Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	109
4.1.4.3	Analisis Korelasi Sederhana	110
4.1.4.4	Uji Koefisien Regresi Sederhana (uji t)	112
4.1.4.5	Analisis Regresi Berganda	114
4.1.4.6	Analisis Korelasi Berganda	116
4.1.4.7	Analisis Determinasi	117
4.1.4.8	Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama	119
4.2	Pembahasan	120
4.2.1	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	121
4.2.2	Iklim Kerja	125
4.2.3	Kinerja Guru	131
4.2.4	Hasil Pengujian Hipotesis	137
4.2.4.1	Hasil Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru	138
4.2.4.2	Hasil Uji Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	139
4.2.4.3	Hasil Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja guru	141

4.2.5	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	142
4.2.6	Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.....	144
4.2.7	Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru	146
5.	PENUTUP	148
5.1	Simpulan	148
5.2	Saran	149
	Daftar Pustaka	150
	Lampiran	154

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1	Populasi Penelitian 64
3.2	Sampel Penelitian 66
3.3	Skor Butir Soal pada <i>Skala Likert</i> 68
3.4	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi 81
4.1	Objek Penelitian 84
4.2	Deskripsi Data 86
4.3	Nilai Indeks Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah 91
4.4	Nilai Indeks Variabel Iklim Kerja 95
4.5	Nilai Indeks Variabel Kinerja Guru 99
4.6	Hasil Uji Normalitas 102
4.7	Hasil Uji Linieritas Data X_1 dan Y 103
4.8	Hasil Uji Linieritas Data X_2 dan Y 104
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas 105
4.10	Hasil Uji Heteroskedastisitas 106
4.11	Hasil Analisis Regresi Linier X_1 dan Y 107
4.12	Hasil Analisis Regresi Linier X_2 dan Y 109
4.13	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi 111
4.14	Hasil Analisis Korelasi Sederhana X_1 dan Y 111
4.15	Hasil Analisis Korelasi Sederhana X_2 dan Y 112
4.16	Hasil Koefisien Regresi Sederhana X_1 terhadap Y 113

4.17	Hasil Koefisien Regresi Sederhana X_2 terhadap Y	113
4.18	Hasil Analisis Regresi Linier X_1 dan X_2 terhadap Y	114
4.19	Hasil Analisis Korelasi ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	116
4.20	Hasil Analisis Determinasi X_1 terhadap Y	117
4.21	Hasil Analisis Determinasi X_2 terhadap Y	117
4.22	Hasil Analisis Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y	118
4.23	Hasil Uji Koefisien Secara Bersama-sama	120

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	57
3.1 Desain Penelitian.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1	Pedoman Wawancara Tidak Terstruktur 155
2	Daftar Populasi Penelitian 157
3	Daftar Sampel Uji Coba Penelitian 160
4	Daftar Sampel Penelitian 161
5	Kisi-kisi Instrumen Uji Coba 163
6	Instrumen Uji Coba 166
7	Lembar Validasi Butir Pernyataan Angket oleh Penilai Ahli 1 174
8	Lembar Validasi Butir Pernyataan Angket oleh Penilai Ahli 2 181
9	Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket Kinerja Guru 188
10	Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket Supervisi Akademik . 190
11	Tabel Pembantu Analisis Hasil Uji Coba Angket Iklim Kerja 192
12	Rekapitulasi Uji Validitas Uji Coba Angket Kinerja Guru 194
13	Rekapitulasi Uji Validitas Uji Coba Supervisi Akademik 196
14	Rekapitulasi Uji Validitas Uji Coba Angket Iklim Kerja 198
15	Hasil Uji Reliabilitas 200
16	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian 201
17	Instrumen Penelitian 204
18	Data Hasil Penelitian 210
19	Hasil Uji Normalitas 213
20	Hasil Uji Linieritas 214
21	Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas 215

22	Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	216
23	Hasil Korelasi Sederhana	217
24	Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)	218
25	Hasil Analisis Regresi Linier dan Korelasi Berganda X_1 Dan X_2 Terhadap Y	219
26	Analisis Korelasi Berganda	220
27	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	221
28	Hasil Uji Koefisien Secara Bersama-sama (Uji F)	222
29	Surat-surat izin Penelitian	223
30	Dokumentasi Pemberian Angket.....	240

BAB 1

PENDAHULUAN

Di dalam pendahuluan akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Uraian selengkapnya sebagai berikut.

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan hidup manusia di dunia. Melalui pendidikan akan dikembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang diharapkan dapat memberi kontribusi dalam memajukan suatu bangsa dan negara. Sesuai dengan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menjelaskan bahwa:

fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Berkaitan dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional tersebut, pendidikan menjadi bagian penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Hal ini dapat dilihat dari isi pembukaan UUD 1945 alinea IV yang menyatakan bahwa tujuan nasional pendidikan bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa adalah melalui layanan pendidikan yang berupa sekolah. Sekolah merupakan bentuk layanan pendidikan yang memiliki peran sangat besar sebagai sarana dan pembentukan *output* yang baik bagi peserta didik. *Output* sekolah berupa lulusan yang memiliki kompetensi unggul agar mampu menghadapi kompetensi di jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau pada dunia kerja. Keberhasilan dalam pencapaian *output* yang baik di sekolah tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik yang bertugas mendorong, membimbing, dan memberi fasilitas belajar bagi peserta didik. Sebagai seorang yang bertugas mendorong dan membimbing peserta didik dalam pembelajaran, guru menjadi salah satu komponen yang berperan penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah. Dengan kata lain keberhasilan pendidikan di sekolah tergantung pada kualitas salah satu sumber daya yang ada di sekolah yaitu guru.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 menyatakan “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sebagai pendidik profesional, potensi sumber daya guru perlu terus-menerus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional. Profesionalisme guru dapat dilihat dari seberapa baik kinerja guru di sekolah.

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas

pembelajaran (Supardi 2014: 54). Husdarta (2007) dalam Supardi (2014: 54) menyatakan “Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik”. Guru dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila guru dapat melaksanakan tugas dan peranannya dengan baik.

Dalam suatu organisasi atau sekolah kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan dipenuhi. Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 Bab IV Pasal 10 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan “kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”. Keempat kompetensi tersebut menjadi bagian dari keberhasilan kinerja guru dalam pendidikan.

Keberhasilan kinerja guru tidak terlepas dari pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah yang berkaitan langsung dalam tugas-tugas profesionalisme guru. Pembinaan yang dilakukan terhadap guru menurut Bapadal (1992) dalam Supardi (2014: 12) meliputi: ”(1) ketrampilan merencanakan pembelajaran; (2) ketrampilan mengimplementasikan pembelajaran; dan (3) ketrampilan menilai pembelajaran”. Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, dapat diketahui melalui pembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui kegiatan supervisi di sekolah.

Kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah merupakan suatu layanan untuk membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugasnya

sebagai seorang pengajar. Salah satu supervisi yang dilakukan kepala sekolah adalah supervisi akademik. Menurut Daresh dan Glikman (1989) dalam Prasajo dan Sudiyono (2011: 84), “supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran”. Supervisi akademik menjadi hal yang perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk mengetahui kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran dan membantu mengembangkan kemampuannya sesuai dengan tujuan supervisi akademik itu sendiri.

Tujuan utama supervisi akademik adalah untuk membantu guru mengembangkan kompetensi dan kemampuan profesional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah atau Madrasah, dinyatakan,

salah satu kompetensi kepala sekolah adalah memiliki kompetensi supervisi yaitu: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Kepala sekolah sebagai supervisor memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan supervisi terhadap guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah bukan untuk mencari kekurangan guru dalam kegiatan pembelajaran, melainkan dengan supervisi akademik guru akan mendapatkan masukan, bimbingan, dan arahan dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas pembelajaran. Masukan tersebut berkaitan dengan penguasaan materi dan cara-cara pengembangannya serta penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar yang bertujuan untuk

mengembangkan kemampuan peserta didik. Selain supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah, peningkatan kinerja guru juga dapat dilakukan melalui pembentukan iklim kerja yang baik.

Iklim kerja yang baik adalah iklim kerja yang sejuk dan harmonis yang dapat memberikan semangat dan inspirasi dalam bekerja. Menurut Supardi (2014: 38), “iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik, baik yang bersifat menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan”. Iklim kerja yang menyenangkan nyaman, dan tertib akan merangsang guru memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

Iklim kerja sekolah tempat guru melaksanakan tugas dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat dan tanggung jawab. Iklim kerja sekolah tersebut meliputi: lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. Kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, iklim kerja sekolah menjadi aspek penting dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran yang harus diperhatikan guru sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru.

Adanya iklim kerja yang kondusif dan pelaksanaan supervisi yang teratur diharapkan dapat meningkatkan kemampuan atau profesionalisme guru dalam pembelajaran, sehingga akan tercipta proses pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik serta dapat menghasilkan *output* yang berkualitas pula. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan kendala yang di hadapi kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik kepada guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 21-23 Desember 2015 dengan beberapa guru dan kepala sekolah di SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi akademik untuk membantu guru mengembangkan kemampuan mengajarnya sudah dilakukan tetapi belum berjalan secara optimal. Hal ini dikarenakan adanya berbagai kendala yang dihadapi kepala sekolah baik itu kendala secara teknis maupun non teknis. Secara teknis kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam kegiatan supervisi yaitu kendala yang berhubungan dengan kemampuan atau ketrampilan sebagai supervisor. Sementara itu kendala secara non teknis diantaranya adalah jika kepala sekolah sakit atau adanya kesibukan kepala sekolah di luar tugasnya, membuat jadwal kegiatan supervisi menjadi terganggu. Adanya kesulitan kepala sekolah dalam menentukan waktu pelaksanaan supervisi membuat pengawasan dan bimbingan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru kurang optimal. Selain itu karena adanya kendala tersebut membuat kepala sekolah kurang efektif dalam melakukan supervisi akademik dan supervisi yang dilakukan kebanyakan masih dalam bidang administrasi untuk kelengkapan sekolah.

Kepala sekolah telah melakukan beberapa upaya dalam menjalankan tugasnya sebagai supervisor pendidikan yang meliputi: (1) setiap akhir semester diadakan pembimbingan secara kelompok terhadap guru-guru yang akan disupervisi; (2) pengawas melaksanakan bimbingan tentang penyusunan atau pembuatan administrasi atau perangkat pembelajaran; (3) menekankan agar warga sekolah, terutama guru supaya selalu memperhatikan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas mengajarnya; (4) memberikan format-format perangkat

pembelajaran yang baru kepada guru, dan dibimbing cara mengisinya; (5) melaksanakan tindak lanjut terhadap supervisi yang dilakukan. Namun, karena banyaknya tugas yang dibebankan pada kepala sekolah mengakibatkan upaya yang telah dilakukan kurang berjalan dengan baik karena sulitnya manajemen waktu untuk menyusun jadwal supervisi.

Observasi dilakukan pada beberapa SD se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang, salah satunya yaitu SD N 03 Serang pada tanggal 24 Desember 2015. Dari observasi tersebut ditemukan ruang kerja guru yang tidak begitu luas dan memadai untuk menampung sejumlah guru yang ada di SD tersebut, tetapi harus dibagi menjadi dua yaitu ruang guru dengan ruang tamu. Hal ini membuat keadaan kantor terlihat penuh. Semestinya guru harus memiliki cukup ruang untuk bisa bekerja dengan nyaman. Kondisi ruang kerja yang belum kondusif seperti ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dan semangat guru dalam bekerja.

Penelitian tentang kinerja guru telah banyak dilakukan, namun hal ini tetap menjadi suatu yang menarik untuk dijadikan sebuah penelitian. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru. Penelitian kinerja guru yang dapat dijadikan kajian adalah penelitian yang dilakukan oleh Carudin dan Darmada.

Carudin mahasiswa S2 Sekolah Pascasarjana UPI tahun 2011 dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru*". Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru; (2) iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru; (3) kepemimpinan kepala

sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru.

Darmada mahasiswa Pascasarjana Program Studi Pendidikan Dasar Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja pada tahun 2013 dengan judul *"Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana"*. Hasil analisis data diperoleh beberapa temuan sebagai berikut: Pertama: terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, Kedua: terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, Ketiga: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, dan Keempat: terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi beberapa masalah berikut.

- (1) Adanya kendala atau hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi.

- (2) Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah masih belum terencana dan menyeluruh serta masih dalam bidang administrasi.
- (3) Kepala sekolah belum menjalankan perannya sebagai supervisor dengan baik, sehingga bimbingan yang diberikan kepada guru belum optimal.
- (4) Kinerja sebagian guru Sekolah Dasar se-Dabin II Kecamatan Petarukan belum optimal sehingga perlu ditingkatkan.
- (5) Secara fisik beberapa sekolah Dasar se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang menunjukkan iklim kerja yang belum kondusif.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari kesalahpahaman maksud dan tujuan penelitian serta agar permasalahan tidak terlalu meluas, maka pembatasan masalah perlu dibatasi sebagai berikut.

- (1) Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru baik guru kelas atau guru mata pelajaran meliputi: perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik.
- (2) Kinerja guru dalam penelitian ini adalah kinerja mengajar guru yang meliputi: kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi/tindak lanjut dalam pembelajaran.
- (3) Iklim kerja dalam penelitian ini meliputi: guru merasa nyaman, suasana kerja dan kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalahnya sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?
- (2) Bagaimana pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?
- (3) Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan bagian dari rencana penelitian secara keseluruhan yang dirumuskan dengan jelas dan spesifik. Tujuan penelitian terdiri dari tujuan umum dan tujuan khusus. Urainya sebagai berikut.

1.5.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini yaitu untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

1.5.2 Tujuan Khusus

Tujuan Khusus penelitian ini merupakan penjabaran dari tujuan umum. Tujuan khusus berisi tentang sesuatu yang ingin dicapai dalam penelitian secara khusus. Tujuan khusus dalam penelitian ini yaitu:

- (1) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

- (2) Menganalisis dan mendeskripsikan iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
- (3) Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis artinya hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Manfaat praktis artinya bermanfaat bagi berbagai pihak untuk memperbaiki kinerja, terutama bagi sekolah, kepala sekolah dan guru. Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis merupakan manfaat hasil penelitian yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian. Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu:

- (1) Bahan masukan dalam bidang pendidikan khususnya permasalahan yang berkenaan dengan supervisi kepala sekolah dan kinerja guru.
- (2) Memberikan gambaran tentang pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.
- (3) Tambahan wawasan dalam pendidikan khususnya bidang keguruan mengenai supervisi kepala sekolah dan kinerja guru.
- (4) Bahan rujukan untuk penelitian berikutnya dengan aspek penelitian yang berbeda.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1.6.2.1 Bagi Guru

Dapat memberi motivasi dan masukan bagi guru untuk terus meningkatkan kemampuan dan kinerjanya di sekolah.

1.6.2.2 Bagi Kepala Sekolah

Dapat memberikan kontribusi positif bagi kepala sekolah sebagai bahan rujukan kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi akademik dan meningkatkan kinerja guru.

1.6.2.3 Bagi Sekolah

Dapat memberikan informasi dan masukan bagi sekolah dalam melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Selain itu juga dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah.

1.6.2.4 Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen pendidikan, serta dapat menjadi motivasi untuk memberikan kinerja yang baik ketika telah menjadi tenaga pendidik atau guru.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka akan diuraikan tentang kajian teori, kajian empiris, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian. Penjelasan selengkapnya sebagai berikut.

2.1 Kajian Teori

Pada bagian ini akan disajikan berbagai teori yang digunakan sebagai dasar acuan penelitian ini. Teori yang digunakan diambil dari berbagai sumber yang relevan yang meliputi: kinerja guru, supervisi akademik, dan iklim kerja. Keseluruhan kajian teori akan dipaparkan sebagai berikut.

2.1.1 Kinerja Guru

Kinerja guru yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu meliputi: pengertian kinerja guru, kinerja mengajar guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru, penilaian kinerja guru, serta tujuan dan fungsi penilaian kinerja guru.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata bahasa Inggris yaitu "*performance*" yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan atau pertunjukan. Secara etimologis, "kinerja diartikan sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai dan diperlihatkan dari suatu pelaksanaan kerja, kewajiban atau tugas" (Triatna 2015: 75). Krikpatrick dan Nixon (1995) dalam Sagala (2010:179), "kinerja sebagai ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan sebelumnya".

Supardi (2014: 45) mengatakan “kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi. Suprihanto (1996) dalam Supardi (2014: 45) mengatakan “kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”.

Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) berpendapat “kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Fatah (1996) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) menyatakan “kinerja adalah ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan”.

Kinerja dianggap baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1994) dalam Sagala (2010: 181) menyatakan “ada tiga perspektif kinerja (a) kinerja individu, berupa kontribusi kerja guru sesuai status dan perannya dalam organisasi; (b) kinerja tim (kelompok), berupa kontribusi yang diberikan oleh guru secara keseluruhan; dan (c) kinerja organisasi adalah kontribusi nyata dari kinerja individu dan tim secara keseluruhan”.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang yang dicapai dalam suatu organisasi berdasarkan kemampuan dan prestasi yang dimilikinya sesuai dengan standar serta tujuan yang telah ditentukan.

Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan mengajar guru, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Kinerja guru diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi 2014: 54). Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) mengatakan “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya di sekolah”.

Supardi (2014: 54) menegaskan “kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan juga oleh perilaku dalam bekerja”. Husdarta (2007) dalam Supardi (2014: 54) menjelaskan “kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar peserta didik”. Kinerja guru juga dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi yang dicapai oleh peserta didik dalam belajar. Kinerja guru yang baik dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi pembelajaran serta dapat membentuk disiplin peserta didik, sekolah dan guru itu sendiri.

Basyirudin dan Usman (2002) dalam Supardi (2014: 59) menyatakan “guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik”. Kinerja guru merupakan tingkatan dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu ketrampilan, upaya,

keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kacakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya diungkapkan sebagai motivasi yang diperlihatkan guru untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkatan sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian dari para ahli mengenai pengertian kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya serta perilakunya dalam bekerja.

2.1.1.2 Kinerja Mengajar Guru

Guru memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Keberhasilan guru dalam pendidikan dapat ditunjukkan dari kinerja mengajarnya di sekolah. Nasution (1982) dalam Susanto (2013: 23) menyatakan “mengajar merupakan segenap aktivitas kompleks yang dilakukan guru dalam mengorganisasikan atau mengatur lingkungan sebaik-baiknya dan menghubungkannya dengan peserta didik sehingga terjadi proses belajar”. Susanto (2013: 26) menjelaskan “mengajar adalah aktivitas kompleks yang dilakukan guru untuk menciptakan lingkungan agar peserta didik mau melakukan proses belajar”.

Murnawi (2006) dalam Susanto (2013: 23) mengatakan “dalam melakukan kegiatan mengajar guru harus memberi kesempatan seluas-luasnya bagi peserta didik untuk belajar, dan memfasilitasinya agar peserta didik dapat mengaktualisasikan dirinya untuk belajar”. Peran guru dalam hal ini adalah sebagai fasilitator yang membimbing peserta didik untuk belajar. Dalam

membimbing dan menyediakan kondisi yang kondusif guru tidak dapat mengabaikan faktor dan komponen-komponen lain dalam lingkungan proses belajar mengajarnya, termasuk bagaimana dirinya sendiri, keadaan peserta didik, alat peraga, media, metode, dan sumber belajar lainnya.

Susanto (2013: 29) menjelaskan “kinerja mengajar guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru sesuai dengan tugasnya sebagai pengajar”. Natawijaya (1999) dalam Susanto (2013: 29-30) menyatakan “kinerja mengajar guru dapat dilihat saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas bersama peserta didik dan bagaimana cara guru mempersiapkan pembelajaran serta mengevaluasi pembelajaran yang dilakukannya”.

Dalam memberikan pelajaran tersebut, guru memerlukan beberapa kemampuan profesional untuk melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah dasar. Kemampuan profesional guru dalam proses belajar mengajar di sekolah dasar dapat terwujud jika setiap guru memiliki latar belakang pendidikan yang cukup memadai. Adapun indikator-indikator yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran meliputi: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran; (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran; (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi; (4) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar; (5) kemampuan melaksanakan pengayaan dan (6) kemampuan melaksanakan remedial (Supardi 2014: 73).

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun

eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Menurut Rachmawati dan Daryanto (2013: 19-42) kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: (1) kepribadian dan dedikasi, (2) pengembangan profesi, (3) kemampuan mengajar, (4) antar hubungan dan komunikasi, (5) hubungan dengan masyarakat, (6) kedisiplinan, (7) kesejahteraan, dan (8) iklim kerja.

Bernawi dan Arifin (2014: 43) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya yaitu, kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan. Supardi (2014: 19), juga menyatakan kinerja guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) ketrampilan; (4) manajemen kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi); (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; dan (11) kesempatan berprestasi.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja Guru

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan hidup apabila dilaksanakan oleh guru. Begitu pentingnya peran guru, maka penilaian kinerja guru merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian serius khususnya oleh pengawas atau kepala sekolah.

Mulyasa (2013: 88) menyatakan “penilaian kinerja guru pada hakekatnya merupakan suatu kegiatan untuk membina dan mengembangkan guru profesional yang dilakukan dari guru, oleh guru, dan untuk guru”. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh guru, kepala sekolah, dan pengawas untuk melakukan refleksi terkait dengan tugas dan fungsinya dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas pendidikan melalui kinerja guru. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Bab 1 Pasal 1 Ayat 8 menjelaskan “penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya”.

Dari uraian mengenai penilaian kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pengawas atau kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan.

Riva'i (2004) dalam Supardi (2014: 70-1) menyatakan aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut.

- 1) kemampuan teknik adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh;
- 2) kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional;
- 3) kemampuan hubungan interpersonal adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negosiasi.

Kemdiknas (2010) dalam Mulyasa (2013: 93) juga menyebutkan ada tiga aspek dalam penilaian kinerja guru. Ketiga aspek tersebut yaitu, 1) penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata

pelajaran atau guru kelas; 2) penilaian kinerja dalam melaksanakan proses bimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK) atau konselor; dan 3) penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas meliputi: kegiatan merencanakan dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian dalam menerapkan empat kompetensi yang harus dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kemudian Penilaian kinerja dalam melaksanakan proses bimbingan bagi guru Bimbingan Konseling (BK) atau konselor, meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembimbingan, mengevaluasi dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi pembimbingan, memanfaatkan hasil evaluasi, serta melaksanakan tindak lanjut hasil pembimbingan. Selanjutnya penilaian kinerja yang terkait dengan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah.

Pelaksanaan tugas tambahan ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu tugas tambahan mengurangi jam mengajar tatap muka dan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka. Tugas tambahan yang mengurangi jam mengajar tatap muka meliputi menjadi kepala sekolah/wakil kepala sekolah per tahun. Sedangkan tugas tambahan yang tidak mengurangi jam mengajar tatap muka seperti menjadi wali kelas dan guru pembimbing.

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan sebagai bahan dasar untuk melakukan perbaikan, pengembangan, dan bahan evaluasi diri. Penilaian yang dilakukan kepala sekolah bukan semata-mata untuk mencari kesalahan guru dalam pembelajaran melainkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran yang

dilakukan guru di sekolah. Supardi (2014: 72) menyatakan ada 4 pedoman penilaian terhadap kinerja guru yang meliputi:

kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*); 2) ketrampilan metodologi yaitu merupakan ketrampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skills and technical skills*); 3) kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran, 4) disamping itu, perlu adanya sikap profesional (*professional standart-professional attitude*); yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan seorang guru (Manusung, 1988).

Berkenaan dengan kepentingan penilaian kinerja terhadap guru. *George Departemen of Education* dalam Rachmawati (2013: 121) telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian tersebut meliputi: 1) rencana pembelajaran (*teaching plants and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); 2) prosedur pembelajaran (*classroom Procedure*); 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa guru yang baik dan profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama yang berkaitan dengan kapabilitas dan loyalitas. Dalam hal ini, guru harus memiliki kompetensi profesional, yakni kemampuan dalam bidang yang diampunya, memahami manajemen pembelajaran yang efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, serta loyal terhadap keguruan, yakni loyal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan kode etik yang berlaku.

2.1.1.5 Tujuan dan Fungsi Penilaian Kinerja Guru

Pelaksanaan penilaian kinerja guru dimaksudkan bukan untuk membebani atau menyulitkan guru, tetapi untuk mewujudkan guru yang profesional, karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan yang diberikan oleh para anggotanya. Adapun tujuan dan fungsi penilaian kinerja guru adalah sebagai berikut.

Penilaian dalam kinerja guru harus memiliki tujuan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai. Menurut Depdiknas (2000) dalam Asf dan Mustofa (2013: 162) menjelaskan bahwa:

tujuan penilaian kinerja adalah membantu guru dalam 1) pengembangan profesi dan karier guru; 2) pengambilan kebijakan per sekolah; 3) cara meningkatkan kinerja guru; 4) penugasan yang lebih sesuai dengan karier guru; 5) mengidentifikasi potensi guru untuk program *in-service training*; 6) jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja; 7) penyempurnaan manajemen sekolah; 8) penyediaan informasi untuk sekolah.

Kemdiknas dalam Mulyasa (2013: 89) menyatakan ada dua fungsi utama penilaian kinerja guru yaitu,

1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan ketrampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah; 2) untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja guru adalah untuk mengetahui kemampuan dan kecakapan guru dalam kinerjanya, sedangkan fungsi dari penilaian kinerja guru adalah untuk melakukan perbaikan, pengembangan, dan bahan evaluasi diri bagi guru untuk terus meningkatkan kemampuannya yang dilakukan oleh kepala sekolah.

2.1.2 Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu meliputi: hakikat supervisi, pengertian supervisi akademik, tujuan supervisi dan fungsi supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, faktor dalam perencanaan supervisi akademik, kepala sekolah sebagai supervisor, dan faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi.

2.1.2.1 Hakikat Supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari kata “super” dan “visi” yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan melihat dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas, dan kinerja bawahan (Mulyasa 2012: 239). Pendapat lain diungkapkan oleh Sahertian (1990) dalam Mulyasa (2012: 240) mengemukakan “supervisi merupakan usaha mengawasi, mengarahkan, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinyu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individual maupun secara kolektif agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran yang ada di sekolah”.

Dalam dunia pendidikan, banyak pakar pendidikan mendefinisikan supervisi, diantaranya menurut Adam dan Frank dalam Sutomo (2011: 108), “supervisi adalah suatu program yang terencana untuk memperbaiki pengajaran”. Pidarta (1998) dalam Mulyasa (2012: 240) menyatakan “supervisi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari seluruh proses administrasi pendidikan yang ditunjukkan terutama untuk mengembangkan efektivitas kinerja personalia sekolah yang berhubungan dengan tugas-tugas utama pendidikan”. Hadari Nawawi dalam Asf Jasmani (2013: 16) menyatakan “supervisi adalah pelayanan yang disediakan oleh kepala sekolah untuk membantu guru agar menjadi guru

yang profesional, cakap dan trampil sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi”. Dengan demikian supervisor dalam tugasnya meliputi perencanaan, tugas administrasi, melakukan partisipasi secara langsung dalam pengembangan kurikulum dan melaksanakan demonstrasi mengajar pada guru.

Menurut *Carter Good's Dictionary of Education* dalam Mulyasa (2012: 239) mengemukakan definisi supervisi sebagai berikut.

segala usaha pejabat sekolah dalam memimpin guru-guru dan tenaga kependidikan lainnya, untuk memperbaiki pengajaran termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan dan perkembangan jabatan guru-guru, menyeleksi, dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, dan metode-metode mengajar serta evaluasi pengajaran.

Menurut Boardman (1953) dalam Sagala (2012: 91), “supervisi dari sudut manajerial dipahami sebagai usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing guru secara terus menerus baik individu maupun kolektif”. Usaha ini dilakukan oleh supervisor supaya guru memahami secara efektif pelaksanaan aktivitas mengajar dalam rangka pertumbuhan peserta didik secara kontinyu. Dengan kata lain, supervisi adalah suatu kegiatan pembelajaran yang disediakan untuk membantu para guru dalam menjalankan pekerjaannya agar lebih baik. Burton dan Bruckner dalam Daryanto (2008: 170) menyatakan ”supervisi adalah suatu teknik pelayanan yang tujuan utamanya mempelajari dan memperbaiki secara bersama-sama faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak”.

Dari beberapa definisi supervisi yang diungkapkan para ahli, dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas pendidikan untuk mengarahkan, membimbing dan membantu guru

dalam mengembangkan kemampuan serta profesionalismenya di sekolah. Supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinyu, pengembangan kemampuan profesional personil, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Dengan demikian sasaran supervisi adalah memperbaiki kinerja guru agar guru-guru selalu tumbuh dan berkembang baik dari segi pengetahuan dan kinerjanya.

2.1.2.2 Supervisi Akademik

Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas untuk mensupervisi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas meliputi supervisi akademik dan supervisi manajerial. Supervisi akademik berhubungan dengan aspek pelaksanaan proses pembelajaran, sedangkan supervisi manajerial berhubungan dengan aspek pengelolaan dan administrasi sekolah.

Prasojo dan Sudiyono (2011: 91) menyatakan “secara konseptual, supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran”. Dengan demikian, esensi supervisi akademik bukan untuk menilai kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalnya.

Daresh dan Glikman (1989) dalam Prasojo dan Sudiyono (2011: 84) menyatakan “supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran”. Mulyasa (2012: 249) menjelaskan “supervisi akademik

adalah bantuan profesional kepada guru, melalui siklus perencanaan yang sistematis, pengamatan yang cermat, dan umpan balik yang objektif dan segera”.

Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian unjuk kerja guru dalam mengelola pembelajaran, karena penilaian kinerja guru dalam proses pembelajaran sebagai suatu proses pemberian bantuan untuk meningkatkan mutu kerja guru merupakan bagian dari serangkaian kegiatan supervisi akademik. Sasaran utama supervisi akademik adalah kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia, dan mengembangkan strategi, metode, dan model pembelajaran (Prasojo dan Sudiyono 2011: 97).

Supervisi akademik dilakukan bukan untuk mencari kesalahan pada pelaksanaan kinerja guru, melainkan untuk membantu guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan untuk mengatasi berbagai hambatan yang ditemukan dalam proses belajar mengajar. Pemberian supervisi secara intensif kepada guru dapat membantu guru dalam melihat secara jelas dalam memahami keadaan dan kebutuhan peserta didiknya.

Dari uraian para ahli mengenai supervisi akademik, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Kegiatan supervisi dilakukan untuk memberikan bantuan kepada guru dalam meningkatkan kemampuan profesionalismenya.

Kemampuan profesionalisme ini tercermin pada kemampuan guru memberikan bantuan belajar kepada peserta didik sehingga terjadi perubahan perilaku akademik pada diri peserta didik.

2.1.2.3 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Supervisi pendidikan sebagai salah satu instrumen yang dapat mengukur dan menjamin terpenuhinya kualitas penyelenggaraan pendidikan maupun penyelenggaraan pembelajaran bertujuan untuk membantu guru lebih memahami perannya di sekolah dan membantu kepala sekolah memperbaiki manajemen sekolah. Masaong (2012: 5) menjelaskan “tujuan supervisi pengajaran yaitu untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam proses dan hasil pembelajaran melalui layanan profesional kepada guru”. Sedangkan Prasajo (2011: 86) mengemukakan tujuan supervisi akademik yaitu, “(1) membantu guru mengembangkan kompetensinya; (2) membantu guru dalam mengembangkan kurikulum; (3) mengembangkan kelompok kerja guru, dan membimbing penelitian tindakan kelas (PTK)”.

Berdasarkan pandangan para ahli mengenai tujuan supervisi, maka dapat dipahami bahwa tujuan supervisi akademik yaitu memberikan bantuan, bimbingan, dan motivasi kepada guru untuk mengembangkan kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Setiap supervisor pendidikan harus mampu memahami dan melaksanakan supervisi sesuai dengan fungsi dan tugasnya, baik yang menyangkut penelitian, perbaikan, dan pengembangan. Fungsi-fungsi tersebut harus dilakukan secara simultan, konsisten, dan kontinyu dalam suatu program supervisi. Menurut

Nerney (1951) dalam Suprihatiningrum (2014: 292), “fungsi supervisi pengajaran adalah membantu para guru untuk memecahkan masalah-masalah yang mengganggu dan menghalangi berlangsungnya efektivitas dalam proses pendidikan”. Oleh karena itu fungsi-fungsi tersebut harus dijalankan agar tujuan dari supervisi dapat tercapai secara optimal.

2.1.2.4 Pelaksanaan Supervisi Akademik

Supervisi yang dilakukan kepala sekolah/supervisor menaruh perhatian pada bantuan yang diberikan kepada guru dalam mengembangkan kemampuan profesionalismenya. Kepala sekolah melakukan supervisi secara konstruktif dan kreatif dengan mendorong inisiatif guru untuk ikut aktif menciptakan suasana kreativitas peserta didik dalam belajar (Sagala 2012: 95). Dalam pelaksanaan supervisi akademik ada beberapa teknik dan langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan.

Adapun teknik-teknik dalam pelaksanaan supervisi akademik menurut Prasajo dan Sudiyono (2011: 102-8) ada dua yaitu teknik supervisi individual dan teknik supervisi kelompok. Teknik supervisi individual adalah pelaksanaan supervisi perseorangan terhadap guru. Supervisor hanya berhadapan dengan seorang guru, sehingga dari hasil supervisi ini akan diketahui kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Teknik supervisi individual ada lima macam yaitu, (1) kunjungan kelas; (2) observasi kelas; (3) pertemuan individual; (4) kunjungan antarkelas; dan (5) menilai diri sendiri.

Teknik supervisi kelompok adalah satu cara melaksanakan program supervisi yang ditunjukkan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang diduga

sesuai dengan analisis kebutuhan, memiliki masalah atau kebutuhan atau kelemahan-kelemahan yang sama, dikelompokkan dan dikumpulkan menjadi satu atau bersama-sama. Kemudian kepada mereka diberikan layanan supervisi sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang mereka hadapi. Berikut ini beberapa teknik supervisi kelompok yang dapat dilakukan yaitu, (1) pertemuan orientation bagi guru baru (*Orientation Meeting for new Teacher*); (2) lokarkarya (*Workshop*); (3) diskusi panel (*panel discusion*); (4) buletin supervisi; dan (5) laboratorium kurikulum.

Dalam melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik untuk menjalankan peran dan tugasnya. Hal ini sesuai dengan Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala sekolah/Madrasah menyatakan “salah satu dimensi kompetensi kepala sekolah/madrasah adalah melakukan supervisi yang mencakup tiga kompetensi yaitu merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi akademik, dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik”.

Prasojo dan Sudiyono (2011: 96) menjelaskan “perencanaan program supervisi akademik adalah penyusunan dokumen perencanaan pemantauan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran”. Perencanaan supervisi akademik ini sangat penting karena dengan perencanaan yang baik, maka tujuan supervisi akademik dapat tercapai dalam melakukan penilaian proses pembelajaran.

Manggar, dkk (2011: 5) menjelaskan “perencanaan supervisi akademik meliputi penyiapan perangkat pembelajaran, jadwal supervisi, instrumen supervisi

dan teknik supervisi”. Pelaksanaan supervisi akademik ini meliputi: pembelajaran yang menyangkut penggunaan strategi/metode/teknik pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, dan menerapkan prinsip serta pendekatan yang tepat dalam melaksanakan supervisi. Lebih lanjut Manggar, dkk (2011: 17) juga menyebutkan tindak lanjut supervisi meliputi: pembinaan, pemantapan instrumen, dan mereview rangkuman hasil penilaian. Bila standar pembelajaran, pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru belum memenuhi standar, perlu dilakukan penilaian ulang. Kemudian apabila tujuan dari tindak lanjut supervisi belum tercapai, maka supervisor merancang kembali program supervisi akademik, membuat rencana aksi supervisi akademik, dan mengimplementasikan rencana aksi tersebut.

Adapun langkah-langkah pelaksanaan supervisi yang diungkapkan oleh Asf dan Mustofa (2013: 55-6) tidak berbeda jauh dengan pendapat Manggar yang menyatakan “pelaksanaan supervisi mencakup persiapan atau tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi atau penilaian”. Pada tahap persiapan atau perencanaan ini supervisor merencanakan dengan jelas tentang waktu, sasaran, tujuan, dan instrumen yang digunakan dalam supervisi. Pada tahap perencanaan supervisor mengamati kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk mengetahui jalannya kegiatan pembelajaran. Dalam melaksanakan supervisi, kepala sekolah juga harus memperhatikan aspek yang akan disupervisi, memahami instrumen yang digunakan dalam supervisi, serta memiliki wawasan yang luas, karena supervisi dimaksudkan untuk memberi bantuan membimbing atau membina guru dalam mengajar.

Kemudian pada tahap evaluasi/penilaian kepala sekolah melakukan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan supervisi yang meliputi: keterbacaan dan keterlaksanaan program supervisi, keterbacaan dan kemantapan instrumen, serta kendala yang dihadapi supervisor. Sementara itu, tindak lanjut kegiatan supervisi yaitu langkah-langkah pembinaan program supervisi selanjutnya.

Dari pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada intinya pelaksanaan supervisi hendaknya menggunakan teknik yang tepat sesuai dengan kondisi, kebutuhan, karakteristik, dan sasaran yang disupervisi. Dalam pelaksanaan supervisi yang terpenting adalah pemilihan teknik supervisi yang dapat mencapai tujuan supervisi akademik yang akan dilakukan. Sedangkan dalam menjalankan supervisi akademik kepala sekolah harus melakukan tiga kegiatan yang meliputi: perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi/tindak lanjut supervisi. Pelaksanaan supervisi ini tergantung pada kepala sekolah selaku supervisor pendidikan, sebab pengawasan yang dilakukan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru yang secara tidak langsung akan berdampak pada rendah tidaknya mutu pendidikan di sekolah.

2.1.2.5 Prinsip-prinsip Supervisi Akademik

Seorang supervisor dalam melaksanakan tugas supervisi akan lebih berkualitas jika berlandaskan pada prinsip-prinsip supervisi. Prasojo dan Sudiyono (2011: 87) menyebutkan “ada 14 prinsip-prinsip yang dapat dilakukan oleh supervisor atau kepala sekolah yaitu, praktis, sistematis, objektif, realistik, antisipatif, konstruktif, kooperatif, kekeluargaan, demokratis, aktif, humanis, terpadu, dan komperhensif”. Uraian mengenai prinsip-prinsip tersebut sebagai berikut.

- (1) Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah.
- (2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- (3) Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- (4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- (5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- (6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- (7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- (8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
- (9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- (10) Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
- (11) Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor (Dodd 1972).
- (12) Berkesinambungan, artinya supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah.
- (13) Terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan.
- (14) Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervisi akademik sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

2.1.2.6 Faktor-faktor yang diperlukan dalam Perencanaan Supervisi

Rivai (1981) dalam Masaong (2012: 62-5) mengemukakan beberapa hal yang diperlukan dalam perencanaan supervisi yaitu,“(1) kejelasan dan tujuan pendidikan di sekolah; (2) pengetahuan tentang mengajar yang efektif; (3) pengetahuan tentang anak (peserta didik); (4) pengetahuan tentang guru; (5) pengetahuan tentang sumber-sumber potensi kegiatan supervisi, dan (6) kemampuan memperhitungkan faktor waktu”.

Kejelasan dan tujuan pendidikan di sekolah dapat dilihat dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi yang ada di sekolah. Semua program di sekolah dan bantuan yang diberikan kepada guru-guru yang berkaitan dengan peserta didik diarahkan untuk membantu peserta didik mencapai tujuan pendidikan. Tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai apabila kepala sekolah sebagai supervisor dapat membina guru dalam menguasai prinsip-prinsip yang dipakai dalam proses pembelajaran, memilih dan menggunakan metode yang mengaktifkan peserta didik, supaya kegiatan pembelajaran menjadi efektif dan menyenangkan.

Pengetahuan tentang peserta didik dan guru dalam perencanaan supervisi juga perlu untuk mengetahui kemampuan dan ketidakmampuan guru sebagai tenaga pendidik profesional, serta untuk mengetahui karakteristik dan kebutuhan peserta didiknya. Adapun tujuan akhir supervisi bukan hanya peningkatan kemampuan guru, melainkan peningkatan kegiatan belajar dan hasil belajar peserta didik. Selain itu dalam kegiatan supervisi keahlian di berbagai bidang, dan berbagai fasilitas seperti alat, gedung, ruang, media komunikasi, alat peraga, serta laboratorium diperlukan untuk menunjang kegiatan supervisi. Sebab kegiatan

supervisi ini merupakan kegiatan yang sifatnya jangka panjang dan memerlukan waktu yang cukup lama untuk pengembangan profesionalisme guru.

2.1.2.7 Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah selaku manajer sekolah dan supervisor berperan penting dalam mewujudkan sistem manajemen sekolah yang unggul dan efektif. Sebagai supervisor kepala sekolah mempunyai peran dan tugas yang harus dijalankan.

Menurut Olive (1984) dalam Sagala (2012: 103), peran yang harus dilakukan oleh pengawas sekolah dan kepala sekolah sebagai supervisor untuk membantu guru meningkatkan kinerjanya yaitu sebagai berikut.

- (1) membantu guru membuat perencanaan pembelajaran;
- (2) membantu guru untuk menyajikan pembelajaran;
- (3) membantu guru mengevaluasi pembelajaran;
- (4) membantu guru untuk mengelola kelas;
- (5) membantu guru dalam mengembangkan kurikulum;
- (6) membantu guru mengevaluasi kurikulum;
- (7) membantu guru melalui program pelatihan;
- (8) membantu guru untuk melakukan kerja sama;
- dan (9) membantu guru untuk mengevaluasi dirinya sendiri.

Permendiknas Nomor 12 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah menjelaskan bahwatugas dan peran pengawas yang berkaitan dengan kegiatan supervisi akademik, yaitu sebagai berikut.

- (1) memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan setiap mata pelajaran;
- (2) memahami konsep, prinsip, teori atau teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran atau bimbingan;
- (3) membimbing guru dalam menyusun silabus yang berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar serta prinsip-prinsip pengembangan KTSP;
- (4) membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi atau metode pembelajaran atau bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi peserta didik;
- (5) membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP);
- (6) membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan (di kelas, laboratorium, dan atau di lapangan);
- (7) membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan

fasilitas pembelajaran atau bimbingan; dan (8) memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran atau bimbingan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa pelayanan Pengawasan akademik diarahkan untuk, (1) membina dan membantu guru dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan dan kualitas hasil belajar peserta didik; (2) melakukan pembinaan akademik dengan cara monitoring pelaksanaan program pembelajaran di sekolah beserta pengembangan kurikulum; (3) melakukan penilaian terhadap proses dan hasil program pengembangan sekolah dari aspek manajerial maupun akademik secara kolaboratif dengan *stakeholder* sekolah (Sagala 2012: 157).

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tugas pokok supervisor adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, kurikulum, dan mengevaluasi pembelajaran secara terus menerus agar pembelajaran yang dilakukan oleh guru menjadi semakin baik dan berkualitas kedepannya. Karena berhasil tidaknya suatu sekolah dan tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapan-kecakapannya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinannya di sekolah. Dengan demikian, keberhasilan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor dapat ditunjukkan oleh adanya peningkatan kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya, dan adanya peningkatan ketrampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2.8 Faktor-faktor yang mempengaruhi supervisi

Kesanggupan dan kemampuan seorang kepala sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor. Purwanto (2012: 118) menyebutkan ada beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi berhasil tidaknya supervisi antara lain, “(1) lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada; (2) besar kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah; (3) tingkatan dan jenis sekolah; (4) keadaan guru-guru dan pegawai yang tersedia; dan (5) kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri”.

Dari kelima faktor tersebut, faktor kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri menjadi faktor yang terpenting dalam kegiatan supervisi. Bagaimanapun baiknya situasi dan kondisi yang tersedia, jika kepala sekolah itu sendiri tidak mempunyai kecakapan dan keahlian yang diperlukan semuanya tidak akan ada artinya. Sebaliknya adanya kecakapan dan keahlian tersebut menjadi perangsang yang mendorong kepala sekolah untuk selalu berusaha memperbaiki dan menyempurnakan kinerjanya.

2.1.3 Iklim Kerja

Iklim kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah iklim kerja sekolah yang meliputi pengertian iklim kerja, ciri-ciri iklim kerja, jenis-jenis iklim kerja, faktor yang mempengaruhi iklim kerja, dan indikator iklim kerja. Uraian selengkapnya yaitu sebagai berikut.

2.1.3.1 Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya. Secara konseptual, iklim lingkungan atau suasana di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin setiap sekolah (Daryanto 2015: 9). Kemudian De Roche (1985) dalam Daryanto (2015: 10) mengemukakan “iklim

sebagai hubungan antara personil, sosial dan faktor kultural yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah”.

Triatna (2015: 69) menyatakan “iklim sekolah adalah kondisi yang dirasakan oleh personel sekolah terhadap lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik, sosial, maupun akademik yang dirasakan secara individual”. Supardi (2014: 138) menjelaskan “iklim kerja sekolah merupakan suasana yang terdapat di dalam suatu sekolah”. Selanjutnya Marzuki (1997) dalam Supardi (2014: 121) menjelaskan “iklim kerja di sekolah/madrasah adalah keadaan/suasana sekitar sekolah/madrasah yang sunyi serta nyaman dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik”. Iklim kerja di sekolah ini menggambarkan keadaan warga sekolah yang riang dan mesra ataupun adanya kepedulian antara satu sama lainnya. Rachmawati dan Daryanto (2013: 43) menambahkan, iklim kerja adalah hubungan timbal balik antara faktor pribadi, sosial dan budaya yang mempengaruhi sikap individu dan kelompok dalam lingkungan sekolah yang tercermin dari suasana hubungan kerjasama yang harmonis dan kondusif antara kepala sekolah dengan guru ataupun guru dengan guru atau pegawai sekolah.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. Iklim kerja guru adalah suasana kerja di tempat mereka bekerja di tandai dengan adanya rasa aman, tenang, tentram, terjadi interaksi yang baik antara personil, adanya keterbukaan, rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah suatu kondisi atau suasana yang dirasakan oleh warga sekolah (guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan peserta didik) yang dapat menumbuhkan semangat bekerja di lingkungan sekolah. Iklim kerja sekolah sebagai tempat guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus diperhatikan sebagai indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim kerja terdiri dari lingkungan fisik dan psikologis. Lingkungan fisik misalnya sarana-prasarana yang representatif, kebersihan dan keindahan. lingkungan psikologis meliputi hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Iklim kerja yang kondusif dan positif dapat membentuk peserta didik berkelakuan baik dan dapat meningkatkan prestasi akademiknya.

2.1.3.2 Ciri-ciri Iklim Kerja

Iklim kerja yang ada di sekolah adalah faktor utama yang menentukan keadaan kualitas pembelajaran yang dihadapi oleh peserta didik di sekolah. Supardi (2014: 123) menyebutkan ciri-ciri iklim kerja ada dua yaitu ciri-ciri iklim kerja terbuka dan ciri-ciri iklim kerja kondusif. Ciri-ciri iklim kerja terbuka meliputi: (1) guru-guru merasa nyaman, berpuas hati, dan berkeyakinan; (2) guru-guru tidak merasa tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; (3) kepala sekolah memiliki keyakinan terhadap kinerjanya, dan memiliki kepedulian; (5) Peserta didik merasa nyaman dan belajar bersungguh-sungguh.

Selanjutnya ciri-ciri iklim kerja yang kondusif meliputi: (1) sekolah mempunyai seperangkat nilai etika-moralitas dan etos yang dianggap penting; (2) kepala sekolah, guru dan peserta didik menunjukkan kepedulian dan loyalitas terhadap tujuan sekolah; (3) sekolah menjanjikan lingkungan dan suasana yang

menyenangkan, dan menantang bagi guru serta peserta didik; (4) adanya iklim saling menghargai dan saling mempercayai sesama, diantara guru dan peserta didik; (5) adanya komitmen yang kuat untuk belajar sungguh-sungguh; (6) kepala sekolah, guru, dan peserta didik mempunyai semangat yang tinggi untuk mencapai prestasi belajar yang tinggi; (7) adanya *morale* (semangat juang) yang tinggi dikalangan peserta didik; (8) adanya disiplin yang baik di sekolah; (9) adanya tingkat kemangkiran yang rendah di kalangan guru dan peserta didik; dan (9) adanya tingkat persatuan (*conhesiveness*) dan semangat yang tinggi di kalangan guru.

2.1.3.3 Jenis-jenis Iklim Kerja

Halpin dan Croft (1990) dalam Supardi (20014: 126) menyatakan “ada enam jenis iklim kerja yaitu, (1) iklim kerja terbuka; (2) iklim autonomus; (3) iklim terkawal; (4) iklim biasa; (5) iklim paternal; dan (6) iklim tertutup”. Adapun penjelasannya sebagai berikut.

Iklim Terbuka, iklim ini merujuk kepada keadaan dimana semangat kerja kebersamaan berada di tahap yang tinggi, dan ketidakpedulian rendah. Dalam iklim terbuka ini, kepala sekolah senantiasa memberi bantuan, memberi arahan dan menggerakkan kerja melalui teladan yang baik. Guru-guru bekerja secara bersungguh-sungguh dan berkelompok. Iklim terbuka menggambarkan hubungan yang harmonis dan saling menghormati antara guru, kepala sekolah, staf karyawan dan peserta didik.

Iklim *Autonomus*, iklim *autonomus* adalah keadaan dimana dirasakan suasana penuh kebebasan bekerja dan kepuasan sosial secara menyeluruh dengan

semangat kebersamaan, kemesraan, kesungguhan, dan kesendirian berada di tahap yang tinggi, tetapi penekanan pada daya pengeluaran, sifat kepedulian, halangan serta ketidakpedulian dirasakan kurang.

Iklm Terkawal, iklim ini merujuk kepada suasana yang dirasakan tidak terlihat semangat untuk bekerja keras dan pergaulan sosialnya kurang sekali. Iklim ini mempunyai ciri-ciri yang menekankan daya pengeluaran, kesendirian, halangan dan kebersamaan adalah tinggi sementara kesungguhan berada di tahap yang sederhana dan sifat kepedulian, ketidakpedulian dan kemesraan adalah rendah.

Iklm biasa, pada iklim ini pergaulan sosial antara anggota-anggotanya menyenangkan dan terlihat kealpaan dalam bekerja. Keadaan ini menggambarkan ciri-ciri seperti kepedulian, ketidakpedulian dan kemesraan masing-masing berada di tahap yang tinggi. Sementara kesungguhan dan kebersamaan di tahap sederhana, tetapi tidak ada penekanan kepada daya pengeluaran, dan tidak terlihat juga kesendirian dan halangan.

Iklm paternal, Iklm paternal disifatkan mempunyai kepemimpinan tidak efektif dan tugas tidak membebankan. Ciri-ciri seperti penekanan kepada daya pengeluaran, ketidakpedulian dan sifat bertimbang rasa adalah tinggi, kesendirian, halangan, kemesraan dan kebersamaan berada di tahap yang rendah, sementara kesungguhan adalah sederhana.

Iklm Tertutup, iklim ini merupakan kebalikan dari iklim terbuka, dimana tidak ada rasa kepedulian, kesungguhan dan semangat kebersamaan di kalangan anggota. Hubungan antara kepala sekolah dan guru-guru formal. Kepala sekolah

menekankan kerja rutin, supervisi yang ketat dan kurangnya komunikasi dua arah. Dalam iklim tertutup ini, suasana kerjanya tidak sempurna dan kepuasan kerja dikalangan guru-gurunya rendah.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Kerja

Iklim kerja yang positif di sekolah tercipta bila terjalinnya hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai ataupun guru dengan peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Steers (1975) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 44) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerjasama di sekolah.

adapun iklim kerja tersebut yaitu: (a) struktur tugas; (b) imbalan dan hukuman yang diberikan; (c) sentralisasi keputusan; (d) tekanan pada prestasi; (e) tekanan pada latihan dan pengembangan; (f) keamanan dan resiko pelaksanaan tugas; (g) keterbukaan dan ketutupan individu; (h) status dalam organisasi; (i) pengakuan dan umpan balik; (j) kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif.

Owens (1991) dalam Rachmawati dan Daryanto (2013: 44) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah meliputi: (1) ekologi yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat, elektronik dan lain-lain; (2) milieu yaitu hubungan sosial; (3) sistem sosial yaitu ketatausahaan, perorganisasian, pengambilan keputusan dan pola komunikasi; (4) budaya yaitu nilai-nilai, kepercayaan, norma dan cara berfikir orang-orang dalam organisasi.

Terbentuknya iklim kerja yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja, sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkondisi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

2.1.3.5 Indikator Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh anggota sekolah di sekolah. Menurut Supardi (2014: 25-6) iklim kerja meliputi: “ (1) dimensi guru merasa nyaman; (2) dimensi guru merasa tidak tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik; (3) dimensi kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian;(4) serta dimensi peserta didik merasa nyaman dalam belajar dengan sungguh-sungguh”.

Adapun indikator dari dimensi guru merasa nyaman meliputi: 1) hubungan baik guru dengan peserta didik; 2) tanggung jawab; 3) tingkat kehadiran; dan 4) keyakinan. Indikator dimensi guru merasa tidak tertekan dan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik meliputi: 1) komunikasi guru dengan peserta didik dan kepala sekolah; 2) perhatian guru terhadap pencapaian akademik peserta didik; 3) pemberian motivasi kepada peserta didik; 4) hubungan guru dengan orang tua peserta didik; 5) perlakuan terhadap peserta didik; dan 6) kemauan memajukan peserta didik.

Dimensi kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerjanya dan memiliki kepedulian indikatornya meliputi: 1) pengenalan terhadap guru; 2) keyakinan akan kemampuan guru dan peserta didik; 3) kerja sama menyelesaikan masalah; 4) kerja sama dalam pengambilan keputusan; 5) wawasan; 6) perhatian terhadap guru dan peserta didik; serta 7) kerja sama dalam memajukan sekolah. kemudian dimensi peserta didik merasa nyaman dalam belajar dengan sungguh-sungguh indikatornya meliputi: 1) kenyamanan sekitar sekolah; 2) motivasi belajar; 3) pemeliharaan harta benda sekolah; 4) keinginan berjumpa guru untuk

mendapatkan nasihat atau bantuan; 5) tingkat kehadiran; 6) disiplin; 7) kebersihan; dan 8) penegakan keadilan.

2.2 Kajian Empiris

Penelitian mengenai supervisi akademik, iklim kerja, dan kinerja guru sebelumnya pernah dilakukan beberapa orang atau peneliti. Penelitian tersebut di antaranya dilakukan oleh Carudin (2011), Margaret (2015), Prapta (2013), Darmada (2013), Devianti (2013). Uraian selengkapnya adalah sebagai berikut.

- (1) Penelitian yang dilakukan oleh Carudin mahasiswa S2 Sekolah Pascasarjana UPI pada tahun 2011 dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru*“. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri se-Kabupaten Indramayu. Dalam penelitian ini sampel diambil secara random sampling sebanyak 85 orang dari populasi sebanyak 182 orang guru se-Kabupaten Indramayu. Teknik pengumpulan data melalui angket skala lima kategori Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah *korelasi pearson product moment*, determinasi, dan regresi (sederhana dan ganda). Hasil penelitian diperoleh gambaran aktual mengenai: (1) kepemimpinan kepala sekolah berada pada kecenderungan umum pada kategori sedang, (2) iklim kerja sekolah berada pada kecenderungan umum dengan kategori sedang, (3) kinerja mengajar guru berada pada kecenderungan umum dengan kategori cukup baik.

Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru; (2) iklim kerja sekolah berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru; (3) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, variabel penelitian dan metode penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim kerja dan kinerja guru sebagai variabel yang akan diteliti.

- (2) Penelitian yang selanjutnya dilakukan oleh Margaret mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2015 dengan judul “*Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman, dan (3) pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dan menurut metodenya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi

dalam penelitian ini adalah guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan responden sebanyak 52 guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, nilai t_{hitung} sebesar 2,209, dan nilai signifikansi 0,032; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,139, nilai t_{hitung} sebesar 5,174, dan nilai signifikansi 0,000; (3) terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai F_{hitung} sebesar 26,611 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Supervisi Akademik dan kinerja guru sebagai variabel yang akan diteliti.

- (3) Penelitian yang dilakukan oleh Prapta mahasiswa Pascasarjana Program Studi Pendidikan Dasar Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja pada tahun 2013 dengan judul “*Hubungan Kualitas Pengelolaan, Supervisi*

Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Jembrana". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas pengelolaan, supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kabupaten Jembrana. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling yaitu pengambilan data secara acak dari seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian yakni berjumlah 169 orang guru. Analisis data menggunakan regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi ganda. Hasil analisis data diperoleh temuan sebagai berikut: Pertama: terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas pengelolaan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 141,329 + 0,514 X_1$ dengan kontribusi sebesar 27,7 %; Kedua: terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 127,549 + 0,610 X_2$ dengan kontribusi sebesar 33,7%, Ketiga: terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 142,963 + 0,513X_3$ dengan kontribusi sebesar 27,9 %, dan Keempat: terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas pengelolaan (X_1), supervisi akademik kepala sekolah (X_2), iklim kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 0,272 X_1 + 0,432 X_2 + 0,258 X_3 + 77,045$ dengan kontribusi sebesar 52,5%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti.

Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, variabel penelitian, dan jenis penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel supervisi akademik, iklim kerja, dan kinerja guru sebagai variabel yang akan diteliti.

- (4) Penelitian yang dilakukan oleh Supardi mahasiswa Fakultas Tabiyah dan Keguruan IAIN “SMH” Banten pada tahun 2014 dengan judul “*Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Pemahaman Kurikulum terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru. Metode penelitian menggunakan survei dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian berjumlah 200 orang guru. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan area sampling, proporsional sampling, dan random sampling. Instrumen penelitian menggunakan angket dan tes pilihan ganda. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara: 1) supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru, peningkatan supervisi kepala madrasah akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru; 2) iklim kerja terhadap kinerja guru, peningkatan iklim kerja akan diikuti oleh peningkatan terhadap kinerja guru; 3) pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru, peningkatan pemahaman kurikulum akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru; dan 4) supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum terhadap kinerja guru,

peningkatan supervisi kepala madrasah, iklim kerja, dan pemahaman kurikulum akan diikuti dengan peningkatan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis metode survei dengan menggunakan pendekatan korelasional dan menggunakan variabel kinerja guru, serta Iklim kerja yang akan diteliti.

- (5) Penelitian yang dilakukan oleh Purbasari mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang pada tahun 2015 dengan judul "*Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Dalam Prmbelajaran Di Sekolah Dasar Daerah Binaan I Kecamatan Pengadegan Kabupaten Purbalingga*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD Dabin I Kecamatan Pengadegan sebanyak 99 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*. Sempel dalam penelitian ini sebanyak 79 guru. Pengolahan data dimulai dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya, dilakukan uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi sebuah penelitian. Langkah terakhir adalah analisis akhir (uji hipotesis) menggunakan

statistik analisis regresi sederhana, sebagai alat prediksi dalam menentukan besarnya hubungan fungsional antara variabel X dengan variabel Y. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa variabel supervisi akademik berpengaruh terhadap variabel kinerja guru dalam pembelajaran sebesar 23,2% dengan kriteria hubungan sedang. Artinya variabel kinerja guru mampu dijelaskan oleh variabel supervisi akademik sebesar 23,2% melalui hubungan linier $\hat{Y}=75,977+0,4X$. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilan data berupa angket dan menggunakan variabel Iklim kerja yang akan diteliti.

- (6) Penelitian yang dilakukan oleh Jay dari *Institute of Education and Professional Development Studies Department of Educational Planning and Management* pada tahun 2014 dengan judul “*The Principals’ Leadership Style and Teachers Performance in secondary schools of gambella regional state*”. Menjelaskan bahwa:

The main objective of this study is to investigate the influence of leadership styles on teachers' performance in general secondary schools of Gambella region, Ethiopia. The study was carried in ten general secondary schools of Gambella region. A total of 190 individuals have participated in the study. Among them 170 teachers were included as a sample through simple random sampling technique especially lottery method. Additionally, 20 general secondary school principals were included through available sampling technique. The analysis of the quantitative data was carried out by using frequency, percentages, mean, standard deviation, one-way ANOVA, Post Hoc Test and Pearson correlation. The finding

indicates that there is a positive relationship between leadership styles and teachers performance ($r=0.980$) the relationship is significance ($Sign=0.000$ at 0.05 level).

Berdasarkan penelitian tersebut, diketahui bahwa penelitian yang dilakukan berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja guru di sekolah menengah umum daerah Gambella, Ethiopia. Penelitian ini dilakukan di sepuluh sekolah menengah umum di wilayah Gambella. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 190 orang telah berpartisipasi dalam studi. Di antara 170 guru dimasukkan sebagai sampel melalui teknik random sampling sederhana dengan metode undian. Selain itu, 20 kepala sekolah menengah umum dimasukkan melalui teknik sampling yang tersedia. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan frekuensi, persentase, rata-rata, standar deviasi, ANOVA satu arah, *Post Hoc Test* dan *korelasi Pearson*. Temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru ($r = 0.980$) hubungan yang signifikan ($Sign= 0,000$ pada $0,05$). Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian Kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilan data berupa angket dan menggunakan variabel kinerja guru yang akan diteliti.

- (7) Penelitian yang dilakukan oleh Devianti mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri

Semarang pada tahun 2013 dengan judul” *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri Se Kota Semarang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah konselor SMP Negeri Se-Kota Semarang yang berjumlah 156 konselor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Random Sampling. Hasil perhitungan sampel diambil 20% dari populasi sehingga diperoleh 47 konselor yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket dan skala psikologi sedangkan metode analisis data dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja konselor di SMP Negeri Se-Kota Semarang dalam bekerja termasuk dalam kategori kinerja yang tinggi. Sebanyak 65,96% responden termasuk dalam kategori tinggi, sebanyak 31,91% termasuk dalam kategori sangat tinggi sedangkan yang termasuk dalam kategori sedang hanya ada 2,13%. Hal ini dipengaruhi motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor di SMP Kota Semarang, pengaruh yang disumbangkan dari kedua variabel motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja konselor sebesar 76,40%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaannya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, variabel penelitian dan metode

penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim kerja yang akan diteliti dan analisis data yang digunakan.

- (8) Penelitian yang dilakukan oleh Salamat et al. dari Universitas Teknologi MARA, Shah alam Malaysia pada tahun 2013 dengan judul “*The Impact of Organizational Climate on Teachers’ Job Performance*” Menjelaskan bahwa:

teachers’ job performance is the way in which a teacher behaves in the process of teaching and it is known to be related to teachers’ effectiveness. It is said that good performance of students depends upon effective teaching of their teachers. Thus, it is important to examine the factor that could enhance teachers’ job performance in school. The main purpose of this study was to examine the influence of organizational climate on teachers’ job performance. 37 secondary school teachers in the district of Klang participated in this study. They were selected based on simple random sampling. Data were collected using the survey method and were analyzed using descriptive statistic and inferential statistic. Based on the data collected, the findings showed that teachers in a secondary school were unable to carry out their tasks and the organizational climate in the school was unhealthy. The study also showed that organizational climate was found to be a significant factor that could affect teachers’ job performance. In terms of organizational climate dimensions, one aspect of principal’s leadership behavior and teachers’ behavior: thrust and hindrance were found to be critical factors in enhancing teachers’ job performance. The findings of this study have implications to the role of principal in exercising positive job behavior and do not over emphasize on paper work as it would benefit teachers’ classroom instruction and students’ academic achievement. Based on the findings, this study also provides recommendations for practices and future research.

Berdasarkan penelitian tersebut, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja guru. 37 guru sekolah menengah di Kabupaten Klang berpartisipasi dalam

penelitian ini. Mereka dipilih berdasarkan simple random sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survei dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Berdasarkan data yang dikumpulkan, temuan menunjukkan bahwa guru di sekolah menengah tidak mampu untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dan iklim organisasi di sekolah itu tidak sehat. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi ditemukan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja guru. Dari segi dimensi iklim organisasi, salah satu aspek dari perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan guru 'perilaku: dorong dan halangan yang ditemukan menjadi faktor penting dalam meningkatkan guru prestasi kerja. Temuan penelitian ini memiliki implikasi untuk peran utama dalam menjalankan perilaku kerja yang positif dan tidak lebih menekankan pada kertas kerja seperti itu akan menguntungkan 'instruksi kelas dan peserta didik guru prestasi akademik. Berdasarkan temuan, penelitian ini juga memberikan rekomendasi untuk praktik dan penelitian masa depan organisasi.

- (9) Penelitian yang dilakukan oleh Supriono, mahasiswa program studi manajemen pendidikan jurusan administrasi pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2014 dengan judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan supervisi kepala sekolah SD N Sekecamatan Sewon, kinerja guru SD N Sekecamatan Sewon, dan pengaruh

pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SD N Sekecamatan Sewon. Penelitian ini merupakan penelitian *Ex Post Facto* dengan populasi sejumlah 74 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan (1) pelaksanaan supervisi kepala sekolah yang mencakup persiapan mengajar, penggunaan metode dan instrumen, serta penentuan prosedur evaluasi dan pemanfaatan hasil evaluasi termasuk dalam katagori baik; (2) kinerja guru yang mencakup penyusunan RPP, membuka pelajaran, proses pembelajaran, penutupan pembelajaran dalam katagori baik dan; (3) pelaksanaan supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 79% terhadap kinerja guru. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaanya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel penelitian, dan metode penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru, supervisi kepala sekolah yang akan diteliti, serta teknik pengumpulan data.

- (10) Penelitian yang dilakukan oleh Isbahi mahasiswa program studi manajemen pendidikan jurusan administrasi pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta tahun 2013 dengan judul” *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten rembang*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (2) pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan

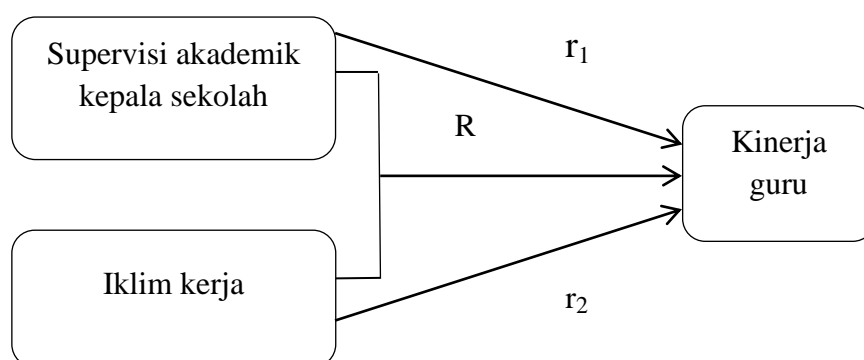
Rembang Kabupaten Rembang dan; (3) pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian ini adalah semua guru SD Negeri yang berstatus PNS dengan jumlah populasi 485 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate simple random sampling* dengan jumlah sampel 217 guru. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan uji hipotesis menggunakan uji regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan, (1) pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 30,21%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,00%. Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbedaanya terdapat pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan variabel penelitian. Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kinerja guru, yang akan diteliti, metode dalam penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, uji prasyarat analisis.

2.3 Kerangka Berpikir

Guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan yang berperan penting untuk membimbing dan mendidik peserta didik menjadi manusia yang baik dan berkualitas. Sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan, maka kualitas dan kinerja guru harus ditingkatkan. Peningkatan kinerja merupakan salah satu usaha untuk membentuk guru yang profesional, karena guru yang memiliki profesional tinggi akan memiliki kualitas kinerja yang baik. Ada empat kompetensi yang dimiliki oleh guru berkaitan dengan kualitas dan kinerja mengajarnya, kompetensi tersebut antara lain: kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Adapun kegiatan dalam kinerja mengajar guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluai pembelajaran (melakukan penilaian hasil belajar, pelaksanaan program pengayaan dan remedial).

Peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain supervisi yang dilakukan kepala sekolah dan iklim kerja sekolah dimana guru bekerja. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk membimbing dan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik di sekolah. Tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah meliputi: perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan evaluasi supervisi akademik. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif dimana guru merasa nyaman dalam bekerja, tidak tertekan dan bangunan sekolah yang baik secara tidak

langsung dapat mempengaruhi guru dalam bekerja. Keterkaitan antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Gambaran mengenai kerangka berpikir yang akan digunakan, dikutip dari Sugiyono (2014: 70) berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{01} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang.

: $\rho \neq 0$

H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang.

: $\rho = 0$

- Ho₂ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
: $\rho \neq 0$
- Ha₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
: $\rho = 0$
- Ho₃ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
: $\rho \neq 0$
- Ha₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
: $\rho = 0$

BAB 3

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah dan tata cara yang dilakukan peneliti selama melaksanakan penelitian. Dalam metode penelitian ini akan dijelaskan tentang desain penelitian, waktu dan tempat penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data. Berikut uraian selengkapnya.

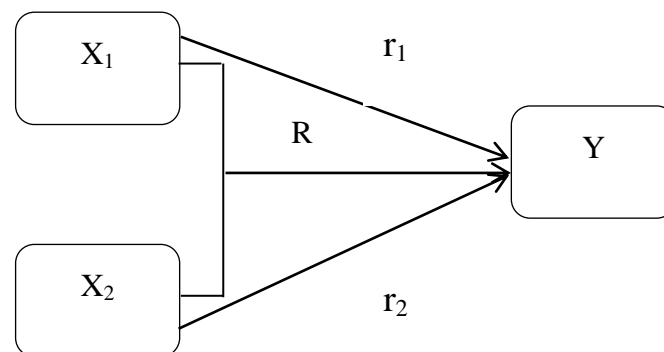
3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survei. Kerlinger (1996) dalam Riduwan (2013: 49) mengatakan “penelitian survei merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”. Fraenkel dan Wallen (1993) dalam Arifin (2014: 64) menjelaskan “penelitian survei merupakan penelitian dengan mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menayakan melalui angket atau wawancara untuk menggambarkan berbagai aspek dari populasi”.

David Kline (1980) dalam Sugiyono (2014: 12) menjelaskan “pada metode survei ini tidak memerlukan kelompok kontrol seperti halnya pada metode eksperimen, namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan

sampel yang representatif”. Tujuan dari penelitian survei adalah untuk mengetahui karakteristik populasi melalui sampel yang dipilih menjadi responden (Musfion 2012: 68). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian kemudian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi sederhana dan berganda. Model analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dilakukan atas dasar pertimbangan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki hubungan yang fungsional, atau hubungan sebab-akibat (kausal) antara dua variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan satu variabel terikat (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independen*) dan satu variabel terikat (*dependen*). Penelitian ini meneliti tentang pengaruh supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Alam. Gambaran mengenai desain penelitian yang akan digunakan, dikutip dari Sugiyono (2014: 70).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 : supervisi akademik kepala sekolah

X_2 : iklim kerja

Y : kinerja guru

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

3.2.1 Waktu penelitian

Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Januari 2016 sampai dengan bulan April 2016.

3.2.2 Tempat penelitian

Tempat yang digunakan untuk melaksanakan penelitian yaitu SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Alam yang berjumlah 10 SD.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Hatch dan Farhady (1981) dalam Sugiyono (2014: 63) secara teoritis variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain. Sugiyono (2014: 63) menjelaskan “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu: variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

3.3.1 Variabel Bebas (*independent variable*)

Sugiyono (2014: 64) menyatakan “variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau

timbulnya variabel terikat (*dependent*)”. Variabel bebas dalam penelitian ini ada dua yaitu, supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja (X_2).

3.3.2 Variabel Terikat (*dependent variable*)

Sugiyono (2014: 64) menyatakan “variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru (Y).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan pembaca terhadap variabel yang digunakan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kinerja guru sebagai variabel terikat. Supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja sebagai variabel bebas. Definisi ketiga variabel tersebut adalah:

3.4.1 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya serta perilakunya dalam bekerja. Penilaian kinerja guru dalam penelitian ini, adalah kinerja mengajar guru yang meliputi: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian hasil belajar, pelaksanaan program pengayaan, dan pelaksanaan program remedial.

3.4.2 Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan kepala sekolah dalam upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pembelajaran. Sub variabel supervisi akademik dalam penelitian ini

meliputi: perencanaan supervisi akademik kepala sekolah, pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah, dan evaluasi supervisi akademik kepala sekolah.

3.4.3 Iklim kerja

Iklim kerja adalah suatu kondisi atau suasana yang dirasakan oleh warga sekolah (guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan peserta didik) yang dapat menumbuhkan semangat bekerja di lingkungan sekolah. Sub variabel iklim kerja dalam penelitian ini meliputi: guru merasa nyaman berpuas hati dan memiliki kenyamanan, suasana kerja, kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru, dan peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2014: 119) menjelaskan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Riduwan (2013: 10) menyatakan “populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian”. Zuriyah (2007: 116) menjelaskan “populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti”.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang yang terdiri dari guru kelas dan guru mata pelajaran dengan jumlah seluruhnya sebanyak 108 guru (lampiran 2). SD

Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang terdiri dari 10 SD Negeri. Untuk mengetahui nama SD beserta jumlah guru dapat dilihat pada tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah populasi tiap SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru SD
1.	SD N 01 Petanjungan	11 guru
2.	SD N 03 Petanjungan	11 guru
3.	SD N 04 Petanjungan	10 guru
4.	SD N 01 Serang	11 guru
5.	SD N 02 Serang	12 guru
6.	SD N 03 Serang	11 guru
7.	SD N 04 Serang	11 guru
8.	SD N 01 Kalirandu	10 guru
9.	SD N 01 Iser	11 guru
10.	SD N 02 Iser	10 guru
Jumlah total		108 guru

Sumber: UPPK Petarukan

3.5.2 Sampel

Riduwan (2013: 11) menyatakan “sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti”. Menurut Sugiyono (2014: 120), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dengan demikian untuk mendapatkan sampel yang representatif diperlukan teknik *sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 122), “*probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Sedangkan Riduwan (2013: 58) menyatakan “*simple*

random sampling adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut”.

Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan rumus Taro Yamane yang dikutip oleh Rakhmat (1998) dalam Riduwan (2013: 65) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d² = presisi yang ditetapkan

Penerapan rumus Taro Yamane dalam penelitian ini untuk menghitung sampel dengan jumlah populasi 108 guru dengan taraf kesalahan 5%, maka jumlah anggota sampel yang dapat diambil sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2+1}$$

$$n = \frac{108}{108.(0,05)^2+1}$$

$$= \frac{108}{108. 0,0025 +1}$$

$$= \frac{108}{0,27+1}$$

$$= \frac{108}{1,27}$$

$$= 85,0393700787$$

Sugiyono (2014: 133) berpendapat bahwa pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas sehingga

jumlah sampel pada penelitian ini adalah 85 guru (lampiran 3). Dalam penelitian ini, sampel yang diambil berupa sampel proporsi karena populasi di setiap sekolah berbeda. Arikunto (2013: 182) berpendapat “ada kalanya banyaknya subjek yang terdapat pada setiap strata atau setiap wilayah tidak sama. Oleh karena itu, untuk memperoleh sampel yang representatif pengambilan subjek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing strata atau wilayah”.

Pengambilan sampel proporsi untuk tiap sekolah menggunakan rumus alokasi proporsional dari Sugiyono (1999: 67) yang dikutip oleh Riduwan (2013: 66) yaitu:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel menurut stratum

n = jumlah populasi seluruhnya

N_i = jumlah populasi menurut stratum

N = jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah guru yang ada dapat dicari jumlah sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut.

Tabel 3.2 Penarikan Sampel tiap SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru SD	Sampel
1.	SD N 01 Petanjungan	11 guru	$11/108 \times 85 = 9$
2.	SD N 03 Petanjungan	11 guru	$11/108 \times 85 = 9$
3.	SD N 04 Petanjungan	10 guru	$10/108 \times 85 = 8$
4.	SD N 01 Serang	11 guru	$11/108 \times 85 = 9$
5.	SD N 02 Serang	12 guru	$12/108 \times 85 = 9$
6.	SD N 03 Serang	11 guru	$11/108 \times 85 = 9$

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru SD	Sampel
7.	SD N 04 Serang	11 guru	$11/108 \times 85 = 9$
8.	SD N 01 Kalirandu	10 guru	$10/108 \times 85 = 8$
9.	SD N 01 Iser	11 guru	$11/108 \times 85 = 9$
10.	SD N 02 Iser	10 guru	$10/108 \times 85 = 8$
Jumlah total		108 guru	85 guru

Sumber: Data Diolah dengan *Microsoft Excel*

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner (angket), dokumentasi dan wawancara tidak terstruktur (sebagai studi pendahuluan). Uraian selengkapnya sebagai berikut:

3.6.1 Kuesioner (angket)

Sugiyono (2014: 193) mendefinisikan “kuesioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner (angket) ini cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di beberapa wilayah. Lary Cristensen (2004) dalam Sugiyono (2014: 192) menyatakan “kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti”.

Riduwan (2013: 71) menjelaskan “angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna”. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto 2013: 194).

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berbentuk skala *Likert* untuk mengukur sikap dengan pertanyaan bersifat tertutup

yaitu jawaban atas pertanyaan yang diajukan sudah disediakan, sehingga responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia. Angket ini digunakan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik dan iklim kerja guru terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan 4 alternatif jawaban yaitu selalu, sering, kadang-kadang, dan tidak pernah. Skor untuk setiap butir soal terdapat pada tabel 3.3 berikut.

Tabel 3.3 Skor Butir Soal pada Skala Likert

Item Pertanyaan	Bobot Skor			
	Selalu	Sering	Kadang- Kadang	Tidak pernah
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

Sumber: Sugiyono (2014: 136)

3.6.2 Dokumentasi

Arikunto (2013: 201) menyatakan “dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti barang-barang tertulis, seperti: buku-buku, majalah, dokumen, peraturan, catatan harian, dan sebagainya”. Menurut Riduwan (2013: 77), “dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan dengan penelitian”.

Dalam penelitian ini, dokumentasi yang digunakan adalah dokumen tentang guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang, yang berupa jumlah sekolah dan nama-nama guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang.

3.6.3 Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, di mana dalam wawancara ini tidak dibutuhkan pedoman wawancara yang detail tetapi semacam rencana umum untuk menanyakan pendapat atau komentar responden tentang suatu topik sesuai tujuan wawancara (Anggoro 2010: 5.17). Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap kepala sekolah dan guru sebagai studi pendahuluan.

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian, peneliti menggunakan alat ukur yang baik, yang biasa disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik dan sistematis sehingga mudah diolah (Arikunto, 2013: 203). Menurut Sugiyono (2014: 148), “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu variabel yang akan diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner.

Angket atau kuesioner digunakan untuk mengukur variabel-variabel yaitu supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket berbentuk skala *likert* untuk mengukur sikap dengan pertanyaan atau pernyataan bersifat tertutup yaitu jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan sudah disediakan. Subjek hanya diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan dirinya. Dengan menggunakan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Skala *likert* yang digunakan dalam angket penelitian ini menggunakan empat alternatif jawaban. Alasan penggunaan skala *likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban adalah untuk menghindari responden bersikap netral dengan cenderung memilih alternatif pilihan jawaban yang ada di tengah yang dirasa aman (Widoyoko 2015: 106). Oleh karena itu, responden dipaksa untuk menentukan sikap pada pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen. Untuk setiap variabel kinerja guru, variabel supervisi akademik kepala sekolah, dan variabel iklim kerja diberi empat pilihan jawaban dengan skala penilaian selalu diberi skor 4, sering diberi skor 3, kadang-kadang diberi skor 2, dan tidak pernah diberi skor 1 untuk jawaban positif, sedangkan untuk jawaban negatif diberi skor sebaliknya.

Pembuatan angket terlebih dahulu dengan menentukan indikator yang kemudian dirumuskan ke dalam kisi-kisi angket supervisi akademik, kisi-kisi angket iklim kerja, dan kisi-kisi angket kinerja guru (lampiran 5). Setelah kisi-kisi dibuat, selanjutnya menyusun angket supervisi akademik, angket iklim kerja, dan angket kinerja guru (lampiran 6) yang akan digunakan. Angket yang telah disusun harus dilakukan uji coba terlebih dahulu. Uji coba dilakukan untuk menentukan item soal yang valid dan reliabel, karena adakalanya item soal dari angket yang telah disusun tidak valid dan reliabel. Uji coba angket ini diberikan kepada 30 guru di luar populasi dan sampel penelitian (lampiran 3). Dalam instrumen penelitian persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrumen penelitian ada dua macam, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Validitas Angket

Priyatno (2010: 90) menjelaskan “validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur”. Lebih lanjut

Arikunto (1995) dalam Riduwan (2013: 97) menjelaskan “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur”. Untuk mengetahui apakah angket supervisi akademik, iklim kerja, dan kinerja guru dapat menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran, maka angket tersebut harus valid. Hal ini sesuai dengan pendapat Widoyoko (2015: 141) yang menyatakan “instrumen dikatakan valid apabila dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur”.

Sugiyono (2014: 168) menyatakan “instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel”. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Validitas internal terdiri dari validitas konstruksi/validitas logis dan validitas isi.

Sugiyono (2014: 170) menjelaskan “untuk instrumen nontest yang digunakan untuk mengukur sikap cukup memenuhi validitas konstruksi (*Construct*)”. Validitas internal dalam instrumen penelitian ini diuji dengan pengujian konstruksi dari penilai ahli. Penilai ahli dalam penelitian ini yaitu Drs. Noto Suharto, M.Pd. (lampiran 7) dan Dr. Kurotul Aeni, M.Pd. (lampiran 8) dengan melihat kesesuaian instrumen dengan kisi-kisi, tujuan, dan teori yang digunakan. Validitas eksternal dari suatu instrumen dikembangkan berdasarkan fakta Empiris di lapangan. Dengan demikian untuk mengetahui valid tidaknya instrumen, maka instrumen akan diujicobakan terlebih dahulu kepada 30 guru diluar sampel dan luar populasi.

Instrumen yang telah disetujui para ahli tersebut diujikan pada sampel dari mana populasi itu diambil. Setelah itu data ditabulasikan (lampiran 9, 10, dan 11),

untuk melakukan pengujian validitas angket peneliti menggunakan teknik pengujian *Bivariate Pearson* (korelasi *Pearson Product Moment*) dengan cara mengkorelasi masing-masing skor item dengan skor total (Priyatno 2010: 90). Penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Langkah-langkah pengujian validitas angket menurut Priyatno (2010: 93) yaitu klik *Analyze – Correlate – Bivariate*. Pada kotak *Bivariate Correlations* semua variabel dimasukkan ke kotak *Variables*. Pada *Correlations Coefisien* pilih *Pearson* dan pada *Test of Significance* pilih *two-tailed* dan centang *Flat Significance Correlations* kemudian *Ok*.

Dalam pengujian validitas item angket uji coba, diketahui $n = 30$ maka r_{tabel} pada taraf kesalahan 0,05 sebesar 0,361. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen dinyatakan valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka instrumen dinyatakan tidak valid (Priyatno 2012: 110).

Berdasarkan pengujian data menggunakan SPSS versi 20 terdapat beberapa item yang valid dan yang tidak valid. pada angket kinerja guru, dari 44 item yang telah diuji cobakan terdapat 31 item dinyatakan valid yaitu item no. 1, 3, 4, 7, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 24, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44. Sedangkan item pernyataan yang tidak valid ada 13 yaitu no. 2, 5, 6, 8, 9, 12, 17, 18, 22, 23, 25, 30, 43. Rekapitulasi uji validitas uji coba angket kinerja guru dapat dilihat pada lampiran 12.

Pada angket supervisi akademik, dari 44 soal pernyataan yang digunakan untuk uji coba, terdapat 31 item pernyataan yang valid yaitu item no. 3, 6, 7, 9,

10, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44. Sedangkan item pernyataan yang tidak valid ada 13 yaitu no. 1, 2, 4, 5, 8, 11, 12, 15, 21, 28, 29, 32, 40. Rekapitulasi uji validitas uji coba angket supervisi akademik dapat dilihat pada lampiran 13.

Sedangkan pada angket iklim kerja, dari 42 soal pernyataan yang digunakan untuk uji coba, terdapat 30 item pernyataan yang valid yaitu no. 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 42. Sedangkan item pernyataan yang tidak valid ada 12 yaitu no. 2, 3, 8, 13, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 29, 37. Rekapitulasi uji validitas uji coba angket motivasi kerja guru dapat dilihat pada lampiran 14.

3.7.2 Reliabilitas Angket

Arikunto (2013: 221) menyatakan “reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Selanjutnya Sugiyono (2014: 168) menjelaskan “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Metode *Cronbach's Alpha* cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4). Instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono 2014: 184).

Selanjutnya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket, angket akan diuji coba kepada guru di luar populasi dan dihitung dengan bantuan program SPSS versi 20. Langkah-langkah uji reliabilitas yaitu *Analyze – Scale –*

Reliability Analysis. Pada kotak dialog *Reliability Analysis*, item-item dimasukkan pada kotak *items*. Selanjutnya pada *statistics* pada bagian *Descriptive for* pilih *Scale if Item Deleted* kemudian *Continue*, pada *Model* pilih *Alpha* lalu *Ok* (Priyatno 2012: 180-5).

Hasil perhitungan variabel supervisi akademik didapatkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,716, kemudian untuk variabel iklim kerja didapatkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740, sedangkan untuk variabel kinerja guru diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,736. Sehingga dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena hasil perhitungan 0,716, 0,740 dan 0,736 lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 15. Selanjutnya dibuat kisi-kisi angket (lampiran 16) dan angket yang digunakan untuk penelitian (lampiran 17).

3.8 Teknik Analisis Data

Sugiyono (2014: 199) menyatakan “analisis data merupakan kegiatan mengeloh data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul”. Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Lebih lanjut Sugiyono (2014: 199) menjelaskan bahwa teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu *statistik deskriptif*, dan *statistik inferensial*. Statistik inferensial meliputi *statistik parametris* dan *statistik nonparametris*. Statistik *parametris* digunakan untuk menganalisis data berdistribusi normal, sedangkan statistik *nonparametris* digunakan untuk menganalisis data tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji prasyarat analisis, dan analisis akhir (pengujian hipotesis).

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono 2014: 199). Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai variabel supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru.

Perhitungan analisis deskriptif pemusatan data dibantu dengan program SPSS versi 20. Langkah-langkah perhitungannya sebagai berikut: Klik *Analyze – Deskriptif Statistics – Frequencies*. Pilih variabel supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja dan kinerja guru masukkan ke kotak Variabel(s) untuk dianalisis. Klik ikon *Statistics*, maka akan muncul kotak dialog *Frequencies Statistics*, beri tanda cek pada menu *Statistics* sesuai data deskriptif yang diperlukan. Klik *continue*, lalu klik *Ok* untuk melihat hasil analisis pada jendela *output*. Dalam analisis statistik deskriptif, penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, *pictogram*, *mean*, median, modus, persentase, dan lain-lain (Priyatno 2012: 29-32).

Analisis deskriptif pada ketiga variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pernyataan yang diajukan (Ferdinand 2006: 340). Dari analisis indeks ini diperoleh nilai indeks yang dapat memberikan deskripsi tentang karakteristik responden dalam penelitian. Perhitungan nilai indeks sebuah variabel diperoleh melalui perhitungan nilai indeks tiap indikator variabel penelitian. Analisis indeks digunakan untuk mengetahui persepsi umum

responden mengenai sebuah variabel yang diteliti. Jika instrumen menggunakan skala jawaban 4, maka nilai indeks dihitung dengan rumus:

$$\text{Nilai indeks} = ((\%F1X1) + (\%F2X2) + (\%F3X3) + (\%F4X4)) / 4$$

Keterangan:

F1 = Frekuensi responden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2

F3 = Frekuensi responden yang menjawab 3

F4 = Frekuensi responden yang menjawab 4

(Ferdinand 2006: 292)

3.8.2 Uji Prasyarat Analisis

Sebelum dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian prasyarat analisis pada data yang telah diperoleh. Uji prasyarat analisis bertujuan untuk menguji apakah data yang terkumpul memenuhi persyaratan untuk dianalisis atau tidak. Persyaratan yang harus terpenuhi meliputi: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Priyatno 2012: 144). Hal ini berdasarkan asumsi bahwa statistik parametris bekerja berdasarkan asumsi setiap variabel yang akan dianalisis harus memenuhi persyaratan normalitas. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasi.

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 20 untuk menghitung uji normalitas data. Langkah-langkahnya yaitu sebagai berikut: klik *Analyze – Nonparametric Test – Legacy Dialogs- 1 Sample K-S*. Hasil uji normalitas dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada *outputtabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada nilai *Asymp sig. (2-Tailed)*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ (Priyatno 2012: 149-151).

3.8.2.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan (Priyatno 2010: 73). Dalam penelitian ini, uji linieritas dilakukan menggunakan program software *SPSS versi 20* dengan menggunakan *Tes for Linearity* pada signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Adapun langkah-langkahnya yaitu klik *analyze - Compare means– means*. Masukkan variabel supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja pada kotak *independent list* dan variabel kinerja guru pada kotak *dependent list*. Kemudian pilih kotak *options*, beri tanda centang pada *Test for linearity* pilih *continue* lalu *Ok* (Priyatno 2010: 74-75). Hasil uji linieritas dilihat pada *output ANOVA Table* pada kolom *Sig. Baris Linearity*.

3.8.2.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen (Priyatno 2012: 151). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas

(korelasinya 1 atau mendekati 1). Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan bantuan program software *SPSS versi 20*. Langkah-langkahnya sebagai berikut: klik menu *Analyze – Regression - linear*. Pada kotak dialog *linear regression*, masukan variabel kinerja guru ke kotak *Dependent*, kemudian masukan variabel supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja ke kotak *Independent*. Beri tanda centang pada *Collinearity diagnostics*, kemudian klik tombol *continue-Ok*. Menurut Priyatno (2012:152) “suatu model regresi bebas dari multikolinieritas, yaitu apabila nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1.

3.8.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012: 158), “heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya”. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Spearman’s rho, yaitu mengorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen.

Uji heteroskedastisitas menggunakan bantuan *SPSS versi 20*. Langkah-langkahnya sebagai berikut: pertama cari nilai *Unstandardized residual* terlebih dahulu dengan klik *Analyze-Regression-Linear*, masukan variabel kinerja guru pada kotak *Dependent*, kemudian variabel supervisi akademik dan iklim kerja pada kotak *Independent* Klik *save*. Beri tanda centang pada *Unstandardized*, lalu klik *Continue-Ok*. Setelah diketahui variabel *Unstandardized residual*, langkah selanjutnya klik *Analyze - Correlate - Bivariate*, masukan variabel supervisi akademik, iklim kerja, kinerja guru, dan *Unstandardized residual* ke kotak

Variabels. Hilangkan tanda centang pada Pearson dan beri tanda centang pada *Spearman-Ok* (Priyatno 2012: 168-171). Jika signifikansi korelasi kurang 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.8.3 Analisis Akhir (Uji Hipotesis)

Analisis akhir yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (analisis korelasi sederhana, uji koefisiensi regresi sederhana) dan analisis regresi berganda (analisis korelasi ganda, koefisien determinasi dan uji koefisien regresi secara bersama-sama). Berikut uraiannya.

3.8.3.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif (Priyatno 2010: 55). Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksi)

X = Variabel independen

a = Nilai konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b= koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam perhitungan analisis regresi linier sederhana peneliti menggunakan program SPSS versi 20. Menu yang digunakan sebagai berikut: *Analyze - Regression - Linear* pada kotak dialog *linear regression* masukan variabel dependen pada kotak dependen dan masukan variabel independen pada kotak

independen lalu klik *Ok*. *Output* hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel coefficients.

3.8.3.1.1 Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Analisis korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah (Priyatno 2010: 16). Penghitungan analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20, dengan langkah-langkah sebagai berikut: *Analyze - Correlate - Bivariate*. Masukkan variabel ke kotak *Variables* lalu klik *Ok*. Hasil korelasi sederhana dapat dilihat pada tabel *Correlation*.

3.8.3.1.2 Uji Koefisiensi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dalam perhitungan koefisiensi regresi sederhana peneliti menggunakan program SPSS versi 20. Kriteria pengujian jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (Priyatno 2010: 59).

3.8.3.2 Analisis Regresi Berganda

Riduwan (2013: 155) menyatakan “analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis sederhana yang berguna untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih”. Analisis ini

digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus persamaan regresi berganda untuk dua variabel independen adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dalam perhitungan analisis regresi ganda menggunakan program SPSS versi 20. Menu yang digunakan sebagai berikut: *Analyze > Regression > Linear* pada kotak dialog *linear regression* masukan variabel dependen pada kotak dependen dan masukan variabel independen pada kotak independen lalu klik *Ok*. *Output* hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel coefficients.

3.8.3.2.1 Analisis Korelasi Ganda (R)

Priyatno (2010: 65) menyatakan “analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak”. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Hasil analisis korelasi ganda dapat dilihat pada *output Model Summary* kolom R. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014: 242), dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut.

Tabel 3.4 Pedoman untuk memberikan Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	sangat rendah
0,020-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014: 242)

3.8.3.2.2 Analisis Determinasi (R^2)

Riduwan (2013: 224) menyatakan “koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y”. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikalikan dengan 100%. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (supervisi akademik kepala sekolah), X_2 (iklim kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru).

Dalam menghitung koefisien determinasi, peneliti menggunakan program SPSS versi 20 dan besar koefisien determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* kolom *R Square*. Analisis determinasi memiliki fungsi untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah: (1) Jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen; (2) R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2010: 66).

3.8.3.2.3 Uji Koefisien Regresi secara Bersama-sama (Uji F)

Priyatno (2012: 137) menyatakan “uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-

sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen”. Untuk melakukan uji F dalam penelitian ini dibantu dengan *SPSS versi 20* yang dilihat pada tabel *ANOVA*. Adapun rumus untuk mencari F_{hitung} menurut Priyatno (2010: 67). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno 2012: 138).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi: gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif, uji prasyarat analisis, dan analisis akhir atau uji hipotesis. Uraian selengkapnya yaitu sebagai berikut.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Jaya yang terdiri dari sepuluh SD dengan jumlah populasi 108 guru yang tersebar di Kecamatan Petarukan. kesepuluh SD tersebut dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Objek Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Alamat Sekolah
1.	SDN 01 Petanjungan	11 guru	Desa Petanjungan
2.	SDN 03 Petanjungan	11 guru	Desa Petanjungan
3.	SDN 04 Petanjungan	10 guru	Desa Petanjungan
4.	SDN 01 Serang	11 guru	Desa Serang
5.	SDN 02 Serang	12 guru	Desa Serang
6.	SDN 03 Serang	11 guru	Desa Serang
7.	SDN 04 Serang	11 guru	Desa Serang
8.	SDN 01 Kalirandu	10 guru	Desa Kalirandu
9.	SDN 01 Iser	11 guru	Desa Iser
10.	SDN 02 Iser	10 guru	Desa Iser

Sumber: Dinas Pendidikan UPPK

Alasan pemilihan SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Kabupaten Pematang Manjari menjadi subjek penelitian adalah berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kepala sekolah dan guru, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan supervisi akademik masih mengalami hambatan dan kendala yang mengakibatkan pemantauan terhadap kinerja guru kurang optimal.

4.1.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang hasil pengumpulan data dari tiap-tiap variabel yang diteliti sehingga lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat.

Teknik pengambilan data ketiga variabel dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket. Sebelum angket digunakan sebagai instrumen penelitian, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba angket kepada semua guru di luar populasi sejumlah 31 guru. Uji coba angket dilakukan di SD 03 Petarukan, SD 09 Petarukan, dan SD 02 Kalirandu. Setelah angket diuji coba, angket di bagikan kepada seluruh sampel sejumlah 85 guru se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Manjari. Data dari angket ditabulasikan dengan bantuan *Microsoft excel*, yang kemudian diolah menggunakan bantuan program *SPSS versi 20* untuk dianalisis secara deskriptif. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut: *Analyze* → *Descriptive Statistic* → *Descriptives* → *isikan variabel supervisi akademik kepala sekolah, iklim kerja, dan kinerja guru* → *Option* dan *isikan statistik yang ingin dianalisis (Means, Std Dev, variance, Minimum, Maximum, Sum, Range, SE Mean, Kurtosis, Skewness)* → *pilih Continue* → *Ok* (Priyatno 2012: 41-3).

Hasil perhitungan analisis deskriptif variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

		Statistics		
		Y	X_1	X_2
N	Valid	85	85	85
	Missing	0	0	0
Mean		105,65	106,05	97,88
Median		106,00	107,00	98,00
Mode		100	89 ^a	98
Std. Deviation		8,728	10,148	8,323
Variance		76,183	102,974	69,272
Range		36	40	48
Minimum		86	82	72
Maximum		122	122	120
Sum		8980	9014	8320

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil perhitungan data yang telah disajikan dalam Tabel 4.2 dapat dijelaskan selengkapnya sebagai berikut:

- (1) Variabel terikat (Y) yaitu kinerja guru dengan sampel sebanyak 85 guru diperoleh hasil *range* atau rentang nilai sebesar 36; *minimum* atau nilai terendahnya yaitu 86; *maximum* atau nilai tertinggi yaitu 122; *sum* atau penjumlahan keseluruhan data sebesar 8980; *mean* atau rata-ratanya sebesar 105,65; standar deviasi sebesar 8,728; dan varian data sebesar 76,183.
- (2) Variabel bebas (X_1) dalam penelitian ini yaitu pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dengan sampel sebanyak 85 guru diperoleh hasil bahwa *range* atau rentang nilai sebesar 40; *minimum* atau nilai

terendahnya yaitu 82; *maximum* atau nilai tertinggi yaitu 122; *sum* atau penjumlahan keseluruhan data sebesar 9014; *mean* atau rata-ratanya sebesar 106,05; standar deviasi sebesar 10,148; dan varian data sebesar 102,974.

- (3) Variabel bebas (X_2) dalam penelitian ini yaitu iklim kerja dengan sampel sebanyak 85 guru diperoleh hasil bahwa *range* atau rentang nilai sebesar 48; *minimum* atau nilai terendahnya yaitu 72; *maximum* atau nilai tertinggi yaitu 120; *sum* atau penjumlahan keseluruhan data sebesar 8320; *mean* atau rata-ratanya sebesar 97,88; standar deviasi sebesar 8,323; dan varian data sebesar 69.272.

Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dengan menggunakan teknik analisis indeks yang bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dalam penelitian (Ferdinand, 2006: 340). Perhitungan nilai indeks diperoleh melalui perhitungan nilai indeks tiap indikator penelitian. Rumus perhitungannya dapat dilakukan sebagai berikut.

$$\text{Nilai Indeks Variabel} = (\text{Indeks Indikator 1}) + (\text{Indeks Indikator 2}) + (\text{Indeks Indikator 3}) + \dots \dots (\text{Indeks Indikator } n) / n$$

Nilai indeks variabel diperoleh dari hasil perhitungan terhadap nilai indeks tiap indikator yang diperoleh dengan melakukan perhitungan berdasarkan jawaban responden atas pernyataan dalam angket penelitian. Untuk pernyataan positif, skor 1 diberikan kepada responden yang menjawab “Tidak Pernah” terhadap pernyataan, skor 2 diberikan kepada responden yang menjawab “tidak pernah”,

skor 3 diberikan kepada responden yang menjawab “sering” dan skor 4 diberikan kepada responden yang menjawab “Selalu”. Pemberian skor terhadap pernyataan negatif diberlakukan sebaliknya.

Nilai indeks indikator dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Nilai Indeks Indikator} = (\% \text{ frekuensi responden yang memberi skor } 1 \times 1) + (\% \text{ frekuensi responden yang memberi skor } 2 \times 2) + (\% \text{ frekuensi responden yang memberi skor } 3 \times 3) + (\% \text{ frekuensi responden yang memberi skor } 4 \times 4) / 4$$

Adapun hasil perhitungan nilai indeks untuk masing-masing variabel penelitian diuraikan di bawah ini.

4.1.2.1 Deskripsi Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Data variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) diukur menggunakan angket dengan 4 alternatif jawaban yang terdiri dari 31 butir pernyataan yang merupakan penjabaran dari 3 sub variabel supervisi akademik, yaitu (1) perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah, (2) pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah, dan (3) evaluasi supervisi akademik oleh kepala sekolah. Kemudian sub variabel tersebut dijabarkan menjadi 17 indikator yang meliputi: kepala sekolah menentukan tujuan; sasaran dan metode supervisi akademik yang akan dilaksanakan; mengorganisasikan kegiatan supervisi akademik; menentukan waktu pelaksanaan supervisi akademik; penyusunan instrumen supervisi akademik; kepala sekolah memahami konsep, prinsip, teori, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang perkembangan mata

pelajaran di sekolah; kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, RPP, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah; menerapkan pendekatan sesuai tujuan supervisi akademik dan permasalahan yang dihadapi; kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru; kepala sekolah menerapkan berbagai teknik sesuai pendekatan yang dipilih; kepala sekolah membimbing guru dalam melakukan evaluasi hasil belajar; kepala sekolah membimbing guru dalam merancang program tindak lanjut hasil belajar; kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap hasil belajar peserta didik; kepala sekolah memantau pengembangan profesi dan ketrampilan mengajar guru; penyampaian dan pelaporan hasil supervisi; analisis dan evaluasi supervisi akademik; tindak lanjut hasil supervisi; serta pembinaan dan pemantapan supervisi akademik.

Perhitungan nilai indeks indikator berpedoman pada rumus yang telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya dan dapat dilakukan jika telah diketahui distribusi frekuensi masing-masing indikator. Hasil deskripsi empiris dari 85 responden yang menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden atas indikator “kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, RPP, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah” terdiri atas 2 pernyataan nomor 6 dan 7.

Jawaban responden terhadap item pernyataan nomor 6 menunjukkan jawaban responden terhadap skor 1 sebanyak 0 orang (0,00%), skor 2 sebanyak 11 orang (12,94%), skor 3 sebanyak 21 orang (24,17%), dan skor 4 sebanyak 53 orang (62,35%). Jawaban responden terhadap item pernyataan nomor 7

menunjukkan jawaban responden terhadap skor 1 sebanyak 0 orang (0,00%), skor 2 sebanyak 12 orang (14,12%), skor 3 sebanyak 24 orang (28,24%), dan skor 4 sebanyak 49 orang (57,65%).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diperoleh nilai indikator “kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, RPP, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah” dengan menghitung nilai indeks tiap item pernyataan (pada indikator kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, RPP, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah yang terdapat 2 item pernyataan), yaitu:

Nilai Indeks Item Pernyataan 6

$$= (0,00\% \times 1) + (12,94\% \times 2) + (24,71\% \times 3) + (62,35\% \times 4) / 4$$

$$= 87,35$$

Nilai Indeks Item Pernyataan 7

$$= (0,00\% \times 1) + (14,12\% \times 2) + (28,24\% \times 3) + (57,65\% \times 4) / 4$$

$$= 85,88$$

Rumus penghitungan nilai indeks indikatornya yaitu sebagai berikut:

$\frac{\text{nilai indeks item pernyataan 6} + \text{nilai indeks item pernyataan 7}}{2}$, sehingga diperoleh hasil $\frac{87,35 + 85,88}{2} = 86,62$. Langkah yang sama dilakukan pada semua indikator yang terdapat dalam variabel supervisi akademik kepala sekolah yang berjumlah 17 indikator. Nilai indeks masing-masing indikator secara terperinci dikemukakan dalam Tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3 Nilai Indeks Variabel Supervisi Akademik Kepala sekolah (X₁)

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				% Indeks		
				1	2	3	4			
1.	Perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah	Kepala sekolah menentukan tujuan, sasaran dan metode supervisi akademik yang akan dilaksanakan	1	0,00	4,71	29,41	65,88	90,29	90,29	90,59
		Mengorganisasikan kegiatan supervisi akademik	2	0,00	8,24	17,65	74,12	91,47	91,47	
		Menentukan waktu pelaksanaan supervisi akademik	3	2,35	3,53	24,71	69,41	90,29	90,29	
		Penyusunan instrumen supervisi akademik	4	0,00	5,88	27,06	67,06	90,29	90,29	
2.	Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah	Kepala sekolah memahami konsep, prinsip, teori, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang perkembangan mata pelajaran di sekolah	5	0,00	2,35	30,59	67,06	91,18	91,18	84,37
		Kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, rpp, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah	6	0,00	12,94	24,71	62,35	87,35	86,62	
			7	0,00	14,12	28,24	57,65	85,88		
		Menerapkan pendekatan sesuai tujuan supervisi akademik dan permasalahan yang dihadapi.	8	0,00	8,24	29,41	62,35	88,53	84,51	
			9	8,24	15,29	21,18	55,29	80,88		
			10	0,00	11,76	40,00	48,24	84,12		
		Kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru	11	0,00	12,94	35,29	51,76	84,71	83,53	
			12	0,00	14,12	42,35	43,53	82,35		
		Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik sesuai pendekatan yang dipilih	13	1,18	10,59	40,00	48,24	83,82	84,71	
			14	0,00	10,59	36,47	52,94	85,59		
				Kepala sekolah membimbing guru dalam melakukan evaluasi hasil	15	0,00	10,59	29,41	60,00	

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				% Indeks	
				1	2	3	4		
		belajar	16	0,00	18,82	28,24	52,94	83,53	
			17	0,00	21,18	24,71	54,12	83,24	
		Kepala sekolah membimbing guru dalam merancang program tindak lanjut hasil belajar	18	0,00	18,82	37,65	43,53	81,18	81,18
		Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap hasil belajar peserta didik	19	1,18	20,00	37,65	41,18	79,71	82,65
			20	0,00	14,12	29,41	56,47	85,59	
		Kepala sekolah memantau pengembangan profesi dan keterampilan mengajar guru	21	4,71	23,53	17,65	54,12	80,29	80,29
3.	Evaluasi supervisi akademik oleh kepala sekolah	Penyampaian dan pelaporan hasil supervisi	22	0,00	15,59	28,24	61,18	87,65	86,62
			23	0,00	15,29	27,06	57,65	85,59	
		Analisis dan evaluasi supervisi akademik	24	0,00	16,47	43,53	40,00	80,88	81,67
			25	0,00	16,47	32,94	50,59	83,53	
			26	0,00	18,82	40,00	41,18	80,59	
		Tindak lanjut hasil supervisi	27	0,00	7,06	34,12	58,82	87,94	86,76
			28	0,00	9,41	43,53	47,06	84,41	
			29	0,00	7,06	34,12	58,82	87,94	
		Pembinaan dan pemantapan supervisi akademik	30	0,00	11,76	20,00	68,24	89,12	87,21
			31	0,00	42,35	38,82	49,41	85,29	
		Rata-rata indeks							

Sumber: Data Penelitian 2016

Berdasarkan hasil perhitungan indeks supervisi akademik kepala sekolah pada tabel 4.3. Nilai indeks variabel supervisi akademik kepala sekolah diketahui sebesar 86,84%. Karena jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 (nol) tetapi dimulai dari angka 1 hingga 4, maka penggunaan rumus berikutnya nilai indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 10 hingga 100. Penentuan kriteria menggunakan cara *Three Box Method*, sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 tanpa angka 0 (nol) yang selanjutnya dijadikan dasar interpretasi nilai indeks dengan kriteria berikut.

10,00 – 40,00 = Rendah

41,00 – 70,00 = Sedang

71,00 – 100,00 = Tinggi

Berdasarkan kriteria *Three Box Method*, maka nilai indeks variabel supervisi akademik kepala sekolah sebesar 86,84% termasuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa indeks variabel supervisi akademik kepala sekolah yang paling dominan terletak pada sub variabel “perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah” dengan nilai indeks sebesar 90,59%, sedangkan indeks variabel supervisi akademik kepala sekolah yang paling rendah terletak pada sub variabel “Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah” dengan nilai sebesar 84,37%.

4.1.2.2 Deskripsi Iklim Kerja

Data variabel iklim kerja (X_2) diukur menggunakan angket dengan 4 alternatif jawaban yang terdiri dari 30 butir pernyataan yang merupakan penjabaran dari 4 sub variabel iklim kerja yaitu (1) guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan, (2) suasana kerja, (3) kepala sekolah memiliki

keyakinan akan kinerja guru, dan (4) peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah. Kemudian sub variabel tersebut dijabarkan menjadi 15 indikator yang meliputi: komunikasi; tanggung jawab; tingkat kehadiran; hubungan baik guru dengan peserta didik; keyakinan; perlakuan terhadap peserta didik; ruang kerja; hubungan kerja antar anggota sekolah; kepemimpinan kepala sekolah; disiplin; keyakinan akan kemampuan guru; perhatian kepala sekolah terhadap guru; kenyamanan lingkungan sekitar; pemeliharaan harta benda; dan keinginan berjumpa dengan guru untuk mendapatkan nasihat atau bantuan.

Perhitungan nilai indeks indikator berpedoman pada rumus yang telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya dan dapat dilakukan jika telah diketahui distribusi frekuensi masing-masing indikator. Hasil deskripsi empiris dari 85 responden yang menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden atas indikator 1 komunikasi terdiri atas item pernyataan nomor 1 dan 2.

Jawaban responden terhadap item pernyataan nomor 1 menunjukkan jawaban responden terhadap skor 1 sebanyak 0 orang (0.0%), skor 2 sebanyak 1 orang (1.18%), skor 3 sebanyak 28 orang (32.94%), dan skor 4 sebanyak 56 orang (65,88%). Jawaban responden terhadap item pernyataan nomor 2 menunjukkan jawaban responden terhadap skor 1 sebanyak 0 orang (0.0%), skor 2 sebanyak 14 orang (16,47%), skor 3 sebanyak 30 orang (35,29%), dan skor 4 sebanyak 41 orang (48,24%).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diperoleh nilai indikator “komunikasi” dengan menghitung nilai indeks tiap item pernyataan (pada indikator komunikasi yang terdapat 2 item pernyataan), yaitu:

Nilai Indeks Item Pernyataan 1

$$= (0,00\% \times 1) + (1,18\% \times 2) + (32,94\% \times 3) + (65,88\% \times 4) / 4$$

$$= 91,18$$

Nilai Indeks Item Pernyataan 2

$$= (0,00\% \times 1) + (16,47\% \times 2) + (35,29\% \times 3) + (48,24\% \times 4) / 4$$

$$= 82,94$$

Rumus penghitungan nilai indeks indikatornya yaitu sebagai berikut:

$\frac{\text{Nilai indeks item pernyataan 1} + \text{nilai indeks item pernyataan 2}}{2}$, sehingga diperoleh hasil

$$\frac{91,18+82,94}{2} = 87,06$$

Langkah yang sama dilakukan pada semua indikator yang terdapat dalam variabel iklim kerja yang berjumlah 15 indikator. Nilai indeks masing-masing indikator secara terperinci dikemukakan dalam Tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4 Nilai Indeks Variabel Iklim Kerja (X₂)

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				% Indeks	
				1	2	3	4		
1.	Guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan	Komunikasi	1	0,00	1,18	32,94	65,88	91,18	87,06
			2	0,00	16,47	35,29	48,24	82,94	
		Tanggung jawab	3	5,88	21,18	50,59	22,35	72,35	73,38
			4	3,53	22,35	47,06	27,06	74,41	
		Tingkat kehadiran	5	0,00	11,76	34,12	54,12	85,59	85,59
		Hubungan baik guru dengan peserta didik	6	4,71	14,12	36,47	44,71	80,29	83,04
			7	0,00	9,41	41,18	49,41	85,00	
			8	1,18	12,94	35,29	50,59	83,82	
		Keyakinan	9	0,00	10,59	37,65	51,76	85,29	85,29
		Perlakuan terhadap peserta didik	10	4,71	15,29	23,35	57,65	83,24	83,24

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				% Indeks		
				1	2	3	4			
2.	Suasana kerja	Ruang kerja	11	3,53	4,71	42,35	49,41	84,41	82,94	80,38
			12	0,00	18,82	36,47	44,71	81,47		
		Hubungan kerja antar anggota sekolah	13	3,53	15,29	34,12	47,06	81,18	82,50	
			14	1,18	12,94	35,29	50,59	83,82		
		Kepemimpinan kepala sekolah	15	1,18	12,94	27,06	58,82	85,88	84,31	
			16	4,71	15,29	36,47	43,53	79,71		
			17	1,18	8,24	30,59	60,00	87,35		
		Disiplin	18	9,41	22,35	40,00	28,24	71,76	71,76	
3.	Kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru	Keyakinan akan kemampuan guru	19	0,00	20,00	29,41	50,59	82,65	81,96	79,91
			20	1,18	14,12	38,82	45,88	82,35		
			21	5,88	14,12	30,59	49,41	80,88		
		Perhatian kepala sekolah terhadap guru	22	4,71	20,00	41,18	34,12	76,18	77,87	
			23	0,00	16,47	43,53	40,00	80,88		
			24	7,06	17,65	31,76	43,53	77,94		
			25	7,06	7,06	58,82	27,06	76,47		
4.	Peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah	Kenyamanan lingkungan sekitar	26	0,00	21,18	36,47	42,35	80,29	80,29	81,57
		Pemeliharaan harta benda	27	2,35	20,00	37,65	40,00	78,82	81,62	
			28	0,00	8,24	45,88	45,88	84,41		
		Keinginan berjumpa dengan guru untuk mendapatkan nasihat atau bantuan	29	0,00	16,47	34,12	49,41	83,24	82,79	
			30	0,00	4,71	61,18	34,12	82,35		
Rata-rata indeks									81,20	

Sumber: Data Penelitian 2016

Berdasarkan hasil perhitungan indeks iklim kerja pada tabel 4.4. Nilai indeks variabel iklim kerja diketahui sebesar 81,20%. Karena jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 (nol) tetapi dimulai dari angka 1 hingga 4, maka penggunaan rumus berikutnya nilai indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 10 hingga 100. Penentuan kriteria menggunakan cara *Three Box Method*, sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 tanpa angka 0 (nol) yang selanjutnya dijadikan dasar interpretasi nilai indeks dengan kriteria berikut.

10,00 – 40,00	= Rendah
41,00 – 70,00	= Sedang
71,00 – 100,00	= Tinggi

Berdasarkan kriteria *Three Box Method*, maka nilai indeks variabel iklim kerja sebesar 81,20% termasuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa indeks variabel iklim kerja yang paling dominan terletak pada sub variabel “Guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan” dengan nilai indeks sebesar 82,93%, sedangkan indeks variabel iklim kerja yang paling rendah terletak pada sub variabel “Kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru” dengan nilai sebesar 79,91%.

4.1.2.3 Deskripsi Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru (Y) diukur menggunakan angket dengan 4 alternatif jawaban yang terdiri dari 31 butir pernyataan yang merupakan penjabaran dari 5 sub variabel kinerja guru, yaitu (1) perencanaan pembelajaran; (2) pelaksanaan pembelajaran; (3) pelaksanaan penilaian hasil belajar; (4) pelaksanaan program pengayaan; (5) pelaksanaan program remedial. Kemudian

sub variabel tersebut dijabarkan menjadi 15 indikator yang meliputi: merencanakan pengelolaan pembelajaran; merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran; pemilihan sumber dan media pembelajaran; merencanakan skenario/kegiatan pembelajaran; merencanakan penilaian hasil belajar; memulai pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran; mengelola pembelajaran; mengakhiri pembelajaran, melaksanakan penilaian; mengelola dan memeriksa hasil penilaian; memanfaatkan hasil penilaian; melaporkan hasil penilaian; “memberikan tugas; dan memberikan bimbingan khusus.

Perhitungan nilai indeks indikator berpedoman pada rumus yang telah di jelaskan pada pembahasan sebelumnya dan dapat dilakukan jika telah diketahui distribusi frekuensi masing-masing indikator. Hasil deskripsi empiris dari 85 responden yang menggambarkan distribusi frekuensi jawaban responden atas indikator merencanakan pengelolaan pembelajaran terdiri atas 1 pernyataan nomor 1.

Jawaban responden terhadap item pernyataan nomor 2 menunjukkan jawaban responden terhadap skor 1 sebanyak 0 orang (0.0%), skor 2 sebanyak 3 orang (3,53%), skor 3 sebanyak 11 orang (12,94%), dan skor 4 sebanyak 71 orang (83,53%). Jawaban responden atas item pernyataan nomor 3 menunjukkan jawaban responden terhadap skor 1 sebanyak 0 orang (0.0%), skor 2 sebanyak 6 orang (7.06%), skor 3 sebanyak 20 orang (23,53%), dan skor 4 sebanyak 59 orang (69,41%).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diperoleh nilai indikator “merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran” dengan menghitung nilai

indeks tiap item pernyataan (pada indikator merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran terdapat 2 item pernyataan) seperti berikut ini.

Nilai indeks item pernyataan 2

$$(0,0\% \times 1) + (3,53\% \times 2) + (12,94\% \times 3) + (83,53\% \times 4) / 4 = 95,00$$

Nilai indeks item pernyataan 3

$$(0,0\% \times 1) + (7,06\% \times 2) + (23,53\% \times 3) + (69,41\% \times 4) / 4 = 90,59$$

Rumus penghitungan nilai indeks indikatornya yaitu sebagai berikut:

$\frac{\text{Nilai indeks item pernyataan 2} + \text{nilai indeks item pernyataan 3}}{2}$, sehingga diperoleh hasil

$$\frac{95,00 + 90,59}{2} = 92,79. \text{ Langkah yang sama dilakukan pada semua indikator yang}$$

terdapat dalam variabel kinerja guru yang berjumlah 15 indikator. Nilai indeks masing-masing indikator secara terperinci dikemukakan dalam Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Nilai Indeks Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				% Indeks		
				1	2	3	4			
1.	Perencanaan Pembelajaran	Merencanakan pengelolaan pembelajaran	1	0,00	10,59	23,53	65,88	88,82	88,82	85,42
		Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	2	0,00	3,53	12,94	83,53	95,00	92,79	
			3	0,00	7,06	23,53	69,41	90,59		
		Pemilihan sumber dan media pembelajaran	4	0,00	8,24	36,47	55,29	86,76	79,71	
			5	5,88	20,00	51,76	22,35	72,65		
		Merencanakan skenario/kegiatan pembelajaran	6	0,00	12,94	29,41	57,65	86,18	82,84	
			7	11,76	20,00	16,47	51,76	77,06		
		Merencanakan penilaian hasil belajar	8	0,00	10,59	37,65	51,76	85,29	82,94	
			9	12,94	9,41	24,71	52,94	79,41		
			10	2,35	5,88	35,29	56,47	86,47		

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	% Frekuensi Rata-rata Jawaban Responden				% Indeks		
				1	2	3	4			
2.	Pelaksanaan pembelajaran	Memulai pembelajaran	11	0,00	3,53	25,88	70,59	91,76	90,44	86,17
			12	0,00	3,53	36,47	60,00	89,12		
		Mengorganisasi kan pembelajaran	13	0,00	5,88	51,76	42,35	84,12	84,12	
			14	0,00	7,06	36,47	56,47	87,35		
			15	0,00	15,29	25,88	58,82	85,88		
		Mengelola pembelajaran	16	0,00	3,53	47,06	49,41	86,47		
			17	1,18	7,06	35,29	56,47	86,76		
			18	0,00	18,82	28,24	52,94	83,53		
		Mengakhiri pembelajaran	19	0,00	15,29	32,94	51,76	84,12	84,12	
3.	Pelaksanaan penilaian hasil belajar	Melaksanakan penilaian	20	0,00	8,24	24,71	67,06	89,71		85,57
			21	0,00	7,06	22,35	70,59	90,88		
		Mengelola dan memeriksa hasil penilaian	22	0,00	8,24	20,00	71,76	90,88		
			23	0,00	7,06	43,53	49,41	85,59		
			24	5,88	24,71	27,06	42,35	76,47		
		Memanfaatkan hasil penilaian	25	0,00	14,12	9,41	76,47	90,59		
			26	0,00	3,53	40,00	56,47	88,24		
			27	0,00	7,06	30,59	62,35	88,82		
Melaporkan hasil penilaian	28	0,00	10,59	32,94	56,47	86,47	86,47			
4.	Pelaksanaan program pengayaan	Memberikan tugas	29	0,00	14,12	36,47	49,41	83,82		81,62
			30	0,00	12,94	56,47	30,59	79,41		
5.	Pelaksanaan program remedial	Memberikan bimbingan khusus	31	0,00	11,76	54,12	34,12	80,59	80,59	80,59
Rata-rata indeks									84,27	

Sumber: Data Penelitian 2016

Berdasarkan hasil perhitungan indeks kinerja guru pada tabel 4.5. Nilai indeks variabel kinerja guru diketahui sebesar 84,27% Karena jawaban responden tidak berangkat dari angka 0 (nol) tetapi dimulai dari angka 1 hingga 4, maka penggunaan rumus berikutnya nilai indeks yang dihasilkan akan berangkat dari angka 10 hingga 100. Penentuan kriteria menggunakan cara *Three Box Method*, sehingga menghasilkan rentang sebesar 30 tanpa angka 0 (nol) yang selanjutnya dijadikan dasar interpretasi nilai indeks dengan kriteria berikut.

10,00 – 40,00 = Rendah

41,00 – 70,00 = Sedang

71,00 – 100,00 = Tinggi

Berdasarkan kriteria *Three Box Method*, maka nilai indeks variabel kinerja guru sebesar 87,75% termasuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa indeks variabel kinerja guru yang paling dominan terletak pada sub variabel “Pelaksanaan pembelajaran” dengan nilai indeks sebesar 86,17%, sedangkan indeks variabel kinerja guru yang paling rendah terletak pada sub variabel “Pelaksanaan program remedial” dengan nilai indeks sebesar 80,59%.

4.1.3 Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan analisis akhir atau uji hipotesis, data hasil pengisian angket diuji prasyarat analisisnya terlebih dahulu. Apabila angket telah memenuhi pengujian prasyarat analisis, maka dapat dilanjutkan dengan analisis akhir yaitu analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Uji prasyarat terdiri dari uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik regresi. Pada uji asumsi dasar ada beberapa persyaratan, yaitu: uji normalitas, uji linieritas. Kemudian pada uji asumsi klasik regresi, persyaratannya sebagai

berikut: uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Data yang diuji dalam uji prasyarat analisis adalah data hasil perhitungan nilai supervisi akademik, iklim kerja, dan nilai kinerja guru dari 85 sampel penelitian. Uraian selengkapnya sebagai berikut.

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah data yang akan diuji berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS versi 20. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu menggunakan program SPSS 20 dengan cara *Analyze - Non Parametric - Legacy Dialogs - 1-Sample KS*. Hasil pengujian normalitas bisa dilihat pada nilai signifikansi (*Sig.*) ketiga data pada kolom *Kolmogorov - Smirnov*. Apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil analisis uji normalitas bisa dibaca pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Data (Kolmogorov Smirnov)

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kinerja guru (y)	Supervisi Akademik (X ₁)	Iklim Kerja (X ₂)
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105,65	106,05	97,88
	Std. Deviation	8,728	10,148	8,323
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,129	,078
	Positive	,103	,071	,065
	Negative	-,059	-,129	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,948	1,194	,718
Asymp. Sig. (2-tailed)		,330	,116	,682

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.6 dilihat dari *Asymp sig (2-tailed)* diperoleh nilai supervisi akademik 0,116; iklim kerja 0,682; dan kinerja guru sebesar 0,330. Oleh karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 untuk supervisi akademik, iklim kerja, dan kinerja guru yaitu $0,116 > 0,05$; $0,682 > 0,05$ dan $0,330 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang signifikan antara dua variabel. Pengujian linieritas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian dilihat pada kolom *Sig.* baris *Linearity*. Dua variabel dikatakan linier apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil analisis uji linieritas bisa dibaca pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Linieritas Data X_1 dan Y

ANOVA Table							
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.		
y * x ₁ ps (Combined)	3535,312	30	117,844	2,222	,005		
Linearity	1718,442	1	1718,442	32,400	,000		
Deviation fBetween Grourom Linearity	1816,870	29	62,651	1,181	,293		
Within Groups	2864,100	54	53,039				
Total	6399,412	84					

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji linieritas X_1 dan Y , diketahui bahwa nilai signifikansi variabel supervisi akademik dan kinerja guru sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru mempunyai hubungan yang linier.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linieritas Data X_2 dan Y

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
y *	Between	(Combined)	2924,064	28	104,431	1,683	,049
		X ₂ Groups					
		Linearity	1027,755	1	1027,755	16,561	,000
		Deviation from Linearity	1896,309	27	70,234	1,132	,340
	Within	Groups	3475,348	56	62,060		
	Total		6399,412	84			

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil tabel 4.8 tersebut, dapat dibaca bahwa pada *output* ANOVA menunjukkan nilai signifikasni variabel iklim kerja dan kinerja guru sebesar 0,000. Data dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dalam penelitian ini, nilai signifikansi iklim kerja dan kinerja guru adalah 0,000 dan dapat disimpulkan bahwa variabel iklim kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linier.

4.1.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak ada multikolinieritas. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan

melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Pada model regresi bebas dari masalah multikolinieritas, yaitu apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1 (Priyatno 2012: 152).

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,580	10,873		3,548	,001		
X ₁	,375	,082	,436	4,595	,000	,904	1,106
X ₂	,279	,099	,266	2,803	,006	,904	1,106

a. Dependent Variabel: y

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel supervisi akademik dan iklim kerja memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,106 serta memiliki nilai tolerance 0,904. Karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah multikolinieritas.

4.1.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized residual*) dengan masing-

masing variabel independen. Jika signifikansi korelasi lebih dari 0,05 maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Correlations		
			Unstandardized Residual	X ₁	X ₂
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,029	,023
		Sig. (2-tailed)		,794	,832
		N	85	85	85
X ₁	X ₁	Correlation Coefficient	-,029	1,000	,323**
		Sig. (2-tailed)	,794		,003
		N	85	85	85
X ₂	X ₂	Correlation Coefficient	,023	,323**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,832	,003	
		N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa korelasi antara supervisi akademik kepala sekolah dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,794 dan korelasi antara iklim kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,832. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

4.1.4 Hasil Analisis Akhir (Uji Hipotesis)

Hasil analisis akhir pada penelitian ini menggunakan analisis regresi liniersederhana dan berganda. Analisis regresi linier sederhana adalah analisis

regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu satu variabel independen dan satu variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) serta pengaruh iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru. Untuk menghitung analisis regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS versi 20. Langkah-langkah yang dilakukan untuk analisis regresi linier sederhana adalah *Analyze-Regression - Linear* lalu *Ok*.

4.1.4.1 Persamaan Regresi Linier dari Supervisi Akademik (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dalam penelitian ini supervisi akademik dalam penelitian ini sebagai variabel bebas 1 (X_1) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Perhitungan persamaan regresi linier X_1 dan Y digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Perhitungan persamaan regresi linier X_1 dan Y tertera pada tabel 4.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier X_1 terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58,380	8,602		6,787	,000		
X_1	,446	,081	,518	5,520	,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Hasil *output* analisis regresi sederhana 1 dapat dijelaskan melalui rumus persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = konstan (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X)

X = variabel independen

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana pada tabel *Coefficient* diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 58,380 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,446. Nilai a merupakan besarnya nilai Y apabila nilai $X = 0$, sedangkan nilai b adalah nilai koefisien regresi Y atas X . Hasil perhitungan regresi sederhana menggambarkan hubungan variabel X dengan Y , hasil persamaannya dapat dilihat sebagai berikut.

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 58,380 + 0,446X$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstanta sebesar 58,380 artinya jika supervisi akademik kepala sekolah (X_1) nilainya sebesar 0, maka kinerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 58,380. Kemudian koefisien regresi supervisi akademik kepala sekolah (X_1) sebesar 0,446, artinya jika supervisi akademik kepala sekolah (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin baik pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

4.1.4.2 Persamaan Regresi Linier dari Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Iklim Kerja dalam penelitian ini sebagai variabel bebas 2 (X_2) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). Perhitungan persamaan regresi linier X_2 dan Y digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen. Perhitungan persamaan regresi linier X_2 dan Y tertera pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier X_2 terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,510	10,360		6,227	,000		
X_2	,420	,105	,401	3,985	,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Hasil *output* analisis regresi sederhana 2 dapat dijelaskan melalui rumus persamaan regresi sederhana sebagai berikut.

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y' = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = konstan (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X)

X = variabel independen

Berdasarkan hasil persamaan regresi sederhana pada tabel *Coefficient* diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 64,510 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,420. Nilai a merupakan besarnya nilai Y apabila nilai $X = 0$, sedangkan nilai b adalah nilai koefisien regresi Y atas X . Hasil perhitungan regresi sederhana

menggambarkan hubungan variabel X dengan Y, hasil persamaannya dapat dilihat sebagai berikut.

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 64,510 + 0,420X$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui nilai konstanta sebesar 64,510, artinya jika iklim kerja (X_2) nilainya sebesar 0, maka kinerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 64,510. Kemudian koefisien regresi iklim kerja (X_2) sebesar 0,420, artinya jika iklim kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,420 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara iklim kerja dengan kinerja guru, semakin baik iklim kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

4.1.4.3 Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Metode korelasi sederhana dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* atau yang biasa disebut *Pearson Product Moment*. Penelitian ini menggunakan program SPSS 20 untuk menghitung korelasi sederhana. Korelasi antara dua variabel dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi dan nilai *Pearson Correlation*. Dasar pengambilan keputusan korelasi yaitu apabila nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1/nilai mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya apabila nilai (r) mendekati 0 berarti hubungan antar variabel semakin lemah Priyatno (2010: 16). Untuk mengetahui tingkat hubungan yang terjadi antara dua variabel dapat dilihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2014: 242) sebagai berikut.

Tabel 4.13 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	sangat rendah
0,020-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2014: 242)

Hasil perhitungan analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Korelasi Sederhana X₁ dan Y

		Correlations	
		X ₁	y
X ₁	Pearson Correlation	1	,518**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Y	Pearson Correlation	,518**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut dapat diketahui bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru memiliki korelasi positif, hal ini dilihat dari *Pearson Correlation* sebesar 0,518. Nilai $r = 0,518$ berada di rentang antara 0,40 – 0,599. Artinya terjadi hubungan yang sedang antara variabel supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi Sederhana X₂ dan Y

		Correlations	
		X ₂	y
X ₂	Pearson Correlation	1	,401**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Y	Pearson Correlation	,401**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui bahwa iklim kerja dan kinerja guru memiliki korelasi positif, hal ini dilihat dari *Pearson Correlation* sebesar 0,401. Nilai $r = 0,401$ berada di rentang antara 0,40 – 0,599. Artinya terjadi hubungan yang sedang antara variabel iklim kerja dengan kinerja guru.

4.1.4.4 Uji Koefisiensi Regresi Sederhana (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel supervisi akademik kepala sekolah (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y), dan mengetahui apakah variabel iklim kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y). Signifikan artinya berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dalam perhitungan koefisiensi regresi sederhana peneliti menggunakan program SPSS versi 20. Hasil uji t untuk variabel X₁ terhadap Y dapat dilihat pada *output Coefficients* dari hasil analisis regresi sederhana berikut.

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Sederhana Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58,380	8,602		6,787	,000		
X ₁	,446	,081	,518	5,520	,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan *output* pada tabel 4.16, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel supervisi akademik kepala sekolah sebesar 5,520 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setelah mengetahui t_{hitung} , langkah selanjutnya yaitu menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $85-2-1=82$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} adalah 1,989 dengan mencari di *Ms. Excel* menggunakan rumus $=tinv(0,05;82)$. Pada variabel supervisi akademik kepala sekolah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,520 > 1,989$. Kesimpulannya, ada pengaruh secara signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, hasil uji t untuk variabel X₂ terhadap Y dapat dilihat pada *output Coefficients* dari hasil analisis regresi sederhana berikut.

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Regresi Sederhana Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,510	10,360		6,227	,000		
X ₂	,420	,105	,401	3,985	,000	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4.17, dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel iklim kerja sebesar 3,985 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setelah mengetahui t_{hitung} , langkah selanjutnya yaitu menentukan t_{tabel} . Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $85-2-1=82$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} adalah 1,989 dengan mencari di *Ms. Excel* menggunakan rumus $=tinv(0,05;82)$. Pada variabel iklim kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,985 > 1,989$. Kesimpulannya, ada pengaruh secara signifikan antara iklim terhadap kinerja guru.

4.1.4.5 Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) minimal dua atau lebih (Riduwan 2013: 155). Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat di lihat pada tabel 4.18 sebagai berikut.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier X_1 dan X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	38,580	10,873				3,548
X ₁	,375	,082	,436	4,595	,000	,904	1,106
X ₂	,279	,099	,266	2,803	,006	,904	1,106

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Hasil *output* dari analisis regresi berberganda dapat dijelaskan melalui rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y' = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

a = konstan (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan variabel Y' yang didasarkan variabel X)

X_1 = variabel independen 1

X_2 = variabel independen 2

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda pada tabel *Coefficient* diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 38,580, nilai koefisien regresi 1 (b_1) sebesar 0,375, dan nilai koefisien regresi 2 (b_2) sebesar 0,279. Nilai a merupakan besarnya nilai Y apabila nilai X_1 dan $X_2 = 0$, sedangkan nilai b adalah nilai koefisien regresi Y atas X_1 dan X_2 . Hasil perhitungan regresi berganda menggambarkan hubungan variabel X_1 dan X_2 dengan Y , hasil persamaannya sesuai dengan rumus analisis regresi berganda berikut.

$$Y' = 38,580 + 0,375X_1 + 0,279X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan konstanta sebesar 38,580, artinya jika supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja (X_2) nilainya sebesar 0, maka kinerja guru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 38,580. Kemudian koefisien regresi variabel supervisi akademik kepala sekolah (X_1) sebesar 0,375, artinya jika supervisi akademik kepala sekolah (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,375 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara

supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru, semakin baik pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru.

Kemudian koefisien regresi iklim kerja (X_2) sebesar 0,279, artinya jika iklim kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,279 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara iklim kerja dengan kinerja guru, semakin baik iklim kerja maka semakin baik pula kinerja guru.

4.1.4.6 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara 0 sampai 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Sebaliknya, semakin menjauhi 1 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah. Untuk mengetahui tingkat hubungan yang terjadi antara dua variabel atau lebih dapat dilihat pada tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya.

Hasil analisis korelasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y dapat dilihat pada tabel *output regression models* berikut.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Korelasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	,333	,316	7,218

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4.19, diperoleh angka R sebesar 0,577. Karena nilai korelasi berganda terletak diantara 0,40 – 0,599, dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

4.1.4.7 Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara X_1 dan Y serta antara X_2 dan Y. Hasil koefisien determinasi antara X_1 dan Y dapat dilihat pada *output Model Summary* sebagai berikut.

Tabel 4.20 Hasil Koefisien Determinasi X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,269	,260	7,510

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4.20, diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah 0,269 atau (26,9%). Artinya supervisi akademik kepala sekolah sebagai variabel independen 1 memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,9%.

Selanjutnya adalah hasil koefisien determinasi antara X_2 dan Y yang dapat dilihat pada hasil *output Models Summary* sebagai berikut.

Tabel 4.21 Hasil Koefisien Determinasi X_2 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,150	8,045

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4.21, dapat dibaca koefisien determinasi (R^2) adalah 0,161 atau (16,1%). Artinya iklim kerja sebagai variabel independen 2 memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,1%.

Selanjutnya analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* dari hasil regresi *linier* berganda berikut.

Tabel 4.22 Hasil Analisis Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,333	,316	7,218

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan *output Model Summary* pada tabel 4.22, diketahui bahwa R^2 (*R Square*) sebesar 0,333 atau (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya yaitu 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua macam, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya yaitu, kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi, pengalaman lapangan, dan latar belakang. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta kepemimpinan.

Faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); pendidikan; ketrampilan; manajemen kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi); tingkat penghasilan; gaji dan kesehatan; jaminan sosial; iklim kerja; sarana prasarana; teknologi; dan kesempatan berprestasi. Dengan demikian sumbangan variabel supervisi akademik dan iklim kerja (X_1 dan X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 33,3%. Sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.1.4.8 Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji koefisien secara bersama-sama (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Perhitungan hasil uji F dalam penelitian ini dibantu dengan *SPSS versi 20* yang dilihat *output ANOVA* atau F test. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya pengaruh bersama antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat tidak signifikan. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya pengaruh bersama antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat signifikan. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS 20 berikut.

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Secara Bersama-sama (uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2127,825	2	1063,912	20,424	,000 ^b
	Residual	4271,587	82	52,093		
	Total	6399,412	84			

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 20

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.23 dapat dilihat pada *output ANOVA* atau F test, didapat F_{hitung} adalah 20,424 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setelah menemukan F_{hitung} , langkah selanjutnya adalah menentukan F_{tabel} yaitu df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $85-2-1 = 82$. Hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah 3,107 dengan mencari di *Ms.Excel* menggunakan rumus $=finv(0,05,2,82)$. Berdasarkan perhitungan yang telah disebutkan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,424 > 3,107$ maka, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar se-Dabin II Kecamatan Petarukan, Kabupaten Pematang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat pengumpul data. Angket diberikan kepada sampel penelitian sebanyak 85

responden, yang sebelumnya angket telah diujicobakan kepada 31 responden di luar populasi penelitian. Responden penelitian ini adalah seluruh guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Alam yang berjumlah 108 guru.

4.2.1 Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Prasojo dan Sudiyono 2011: 91). Tujuan supervisi akademik yaitu membantu guru dalam mengembangkan kemampuan mengelola pembelajaran melalui layanan profesional di sekolah. Supervisi akademik merupakan salah satu variabel bebas dalam penelitian ini. Variabel ini yang bersifat mempengaruhi variabel lain. Teknik pengambilan data variabel ini menggunakan angket. Angket sebagai alat pengumpul data utama yang diisi oleh guru. Variabel supervisi akademik yang diteliti meliputi perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik.

Dari hasil uji coba angket yang dilakukan kepada 31 guru di luar sampel penelitian diketahui bahwa dari 44 item pernyataan terdapat 31 item pernyataan pada angket variabel supervisi akademik dinyatakan valid dan 13 item dinyatakan tidak valid. Item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan sebagai instrumen penelitian, dan hanya item pernyataan yang valid yang dijadikan sebagai instrumen penelitian. Peneliti menggunakan semua butir item pernyataan yang valid untuk penelitian. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2014:195) bahwa jumlah pertanyaan/pernyataan pada angket yang memadai antara 20 sampai 30 item.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menggunakan nilai indeks pada variabel supervisi akademik kepala sekolah SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Jaya menunjukkan nilai rata-rata indeks variabel supervisi akademik kepala sekolah sebesar 86,84% dan jika dikategorikan menurut *Three Box Method*, maka variabel supervisi akademik kepala sekolah termasuk ke dalam katagori tinggi. Artinya persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan pada variabel ini tinggi.

Sub variabel “perencanaan supervisi akademik kepala sekolah” menunjukkan persepsi yang paling tinggi atau paling dominan dibandingkan dengan kedua sub variabel lainnya. Persepsi guru terhadap sub variabel “perencanaan supervisi akademik kepala sekolah” sebesar 90,59%. Artinya kepala sekolah telah memenuhi setiap indikator yang dimunculkan dan memperoleh skor nilai yang tinggi. Kepala sekolah mampu merencanakan supervisi akademik dengan memperhatikan aspek-aspek yang mendukung perencanaan supervisi akademik. Seperti pendapat Asf dan Mustofa (2013: 55) bahwa pada tahap persiapan supervisi hendaknya mencerminkan tentang tujuan dan sasaran pelaksanaan supervisi, penyusunan jadwal/waktu pelaksanaan supervisi, perencanaan teknik dan langkah pelaksanaan supervisi akademik.

Indikator yang mendapatkan persepsi tinggi pada sub variabel ini yaitu “mengorganisasikan kegiatan supervisi akademik” sebesar 91,47%. Artinya kepala sekolah telah mampu mengorganisasikan kegiatan supervisi. Kepala sekolah sebagai supervisor sebelum melaksanakan kegiatan supervisi harus menyiapkan beberapa hal terkait pelaksanaan supervisi. Hal ini sesuai pendapat Prasjo dan Sudiyono (2011: 97) yang menyatakan hal-hal yang perlu disiapkan

dalam kegiatan supervisi antara lain: kesesuaian instrumen, kejelasan tujuan, dan sasaran, objek, metode, teknik, serta pendekatan yang direncanakan. Dengan adanya persiapan dan pengorganisasian yang baik, maka pelaksanaan supervisi akademik di sekolah dapat berjalan dengan baik. Dalam sub variabel ini tidak ada indikator terendah karena tiga indikator lain dalam sub variabel ini besarnya sama yaitu sebesar 90,29%. Indikator tersebut meliputi “kepala sekolah menentukan tujuan sasaran dan metode supervisi akademik yang akan dilaksanakan”, “menentukan waktu pelaksanaan supervisi akademik”, “penyusunan instrumen supervisi akademik”. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap indikator pada sub variabel supervisi akademik tinggi.

Pada sub variabel kedua, yaitu “pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah” merupakan sub variabel terendah dibandingkan sub variabel lain yaitu sebesar 84,37%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi belum sepenuhnya memperhatikan aspek-aspek yang akan disupervisi dan memahami instrumen yang digunakan dalam supervisi sehingga pelaksanaan supervisi kurang efektif. Hal ini diperkuat dengan pendapat Glikman (2007) dalam Prasojo dan Sudiyono (2011), untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan ketrampilan konseptual, interpersonal, dan teknis.

Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel ini yaitu “kepala sekolah memahami konsep, prinsip, teori, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang perkembangan mata pelajaran di sekolah” sebesar 91,18%. Artinya kepala sekolah telah melakukan pembinaan kepada guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sagala (2012: 134)

menyatakan konsep kepala sekolah sebagai supervisor menunjukkan adanya perbaikan pengajaran pada sekolah yang dipimpinnya, perbaikan ini tampak setelah dilakukan sentuhan supervisor berupa bantuan mengatasi kesulitan guru dalam mengajar. Oleh karena itu kepala sekolah perlu memahami program dan strategi pengajaran, sehingga ia mampu memberikan bimbingan kepada guru yang mengalami kesulitan dalam pembelajaran.

Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel yaitu “kepala sekolah memantau pengembangan profesi dan ketrampilan mengajar guru”, sebesar 80,29%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya kepala sekolah belum melakukan pemantauan secara rutin terhadap pengembangan profesi guru, padahal pengembangan profesi guru ini penting untuk melihat perkembangan kemampuan dan ketrampilan guru dalam mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Rachmawati dan Daryanto (2013: 21) yang menyatakan pengembangan profesi guru ini merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Sub variabel yang ketiga yaitu “evaluasi supervisi akademik” menunjukkan nilai persepsi guru sebesar 85,56%. Artinya kepala sekolah telah mampu melakukan evaluasi pada pelaksanaan supervisi akademik. Evaluasi merupakan bagian terpenting dalam kegiatan supervisi akademik sebagai tindak lanjut dari penilaian kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat prasojo dan Sudiyono (2011: 120), Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dampak nyata ini diharapkan dapat dirasakan masyarakat maupun stakeholders. Indikator yang

mendapat persepsi tinggi pada sub variabel yaitu “pembinaan dan pematapan supervisi akademik” sebesar 87,21%. Artinya kepala sekolah telah melakukan tindak lanjut hasil supervisi dalam bentuk: pembinaan dan pematapan instrumen.

Kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung dan pembinaan tidak langsung (Prasojo dan Sudiyono 2011: 120-1). Pembinaan langsung dilakukan terhadap hal-hal yang bersifat khusus, yang perlu diperbaiki dengan segera, sedangkan pembinaan tidak langsung dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervisi. Kegiatan pematapan instrumen supervisi dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok oleh para supervisor. Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel ini yaitu “analisis dan evaluasi supervisi akademik” sebesar 81,67. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya kepala sekolah belum melakukan kegiatan analisis dan evaluasi supervisi akademik secara rutin dan kontinyu sebagai tindaklanjut kegiatan supervisi. Hal ini diperkuat dengan pendapat Prasojo dan Sudiyono (2011: 120) yang menyatakan hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak nyata untuk meningkatnya profesionalisme guru.

4.2.2 Iklim Kerja

Iklim kerja adalah suasana yang dirasakan oleh seluruh guru, peserta didik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah baik yang bersifat menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan. Iklim kerja merupakan salah satu variabel bebas dalam penelitian ini. Variabel ini bersifat mempengaruhi variabel lain. Teknik pengambilan data variabel ini menggunakan angket. Angket sebagai alat

pengumpul data utama yang diisi oleh guru. Variabel iklim kerja yang diteliti meliputi: sub variabel guru merasa nyaman; berpuas hati dan memiliki kenyamanan; suasana kerja; kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru dan peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah.

Dari hasil uji coba angket yang dilakukan kepada 31 guru di luar sampel penelitian diketahui bahwa dari 42 item pernyataan terdapat 30 item pernyataan pada angket variabel iklim kerja dinyatakan valid dan 12 item dinyatakan tidak valid. Item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan sebagai instrumen penelitian, dan hanya item pernyataan yang valid yang dijadikan sebagai instrumen penelitian. Peneliti menggunakan semua butir item pernyataan yang valid untuk penelitian. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2014:195) bahwa jumlah pertanyaan/pernyataan pada angket yang memadai antara 20 sampai 30 item.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menggunakan nilai indeks pada iklim kerja SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang menunjukkan nilai rata-rata indeks variabel iklim kerja sebesar 81,20% dan jika dikategorikan menurut *Three Box Method*, maka variabel iklim kerja termasuk ke dalam kategori tinggi pada rentang 71,00-10,00. Angka ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel iklim kerja tinggi.

Hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa indeks variabel iklim kerja yang paling dominan terletak pada sub variabel “Guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan” dengan nilai indeks sebesar 82,93%. Artinya guru-guru sudah merasa nyaman dengan lingkungan sekolah dimana ia

bekerja dan puas dengan apa yang telah ia kerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardi (2014: 126) yang menyatakan kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan guru tercipta pada iklim sekolah yang terbuka. Dimana semangat kerja, kebersamaan berada pada tahap yang tinggi dan ketidakpedulian berada pada tahap rendah, kepala sekolah senantiasa memberikan bantuan dan arahan dengan baik.

Pada sub variabel “Guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan”, Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel ini yaitu “komunikasi” sebesar 87,06%. Artinya pembinaan hubungan komunikasi yang ada di sekolah sudah berjalan dengan baik. Hal ini di perkuat dengan pendapat Rachmawati dan Dayanto (2013:32) yang menyatakan pembinaan hubungan komunikasi yang baik di antara komponen di sekolah menjadi suatu keharusan dalam menunjang peningkatan kinerja. Semakin baik pembinaan hubungan dan komunikasi dibina maka respon yang muncul semakin baik pula yang akhirnya mendorong peningkatan kinerja, dalam hal ini kinerja guru. Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel ini yaitu “tanggung jawab” sebesar 73,38%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya tanggung jawab dikalangan guru dan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya sudah cukup baik. Oleh karena itu rasa tanggung jawab diantara para guru dan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya perlu ditingkatkan lagi. Apabila guru dan kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang tinggi, maka dalam kerjanya akan menunjukkan kinerja yang baik.

Sub variabel ke dua yaitu “suasana kerja” dengan nilai indeks sebesar 80,38%. Artinya suasana kerja yang tercipta di SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sudah menyenangkan dan mendukung guru dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan pendapat marzuki (1997) dalam Supardi (2014: 121), keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang “sunyi dan nyaman” yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran dapat meningkatkan prestasi akademik.

Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel yaitu “kepemimpinan kepala sekolah” sebesar 84,31%. Artinya kepala sekolah telah melakukan tugasnya dengan baik sebagai seorang pemimpin. Sikap kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah itu sangat penting karena berhasil tidaknya sekolah tergantung pada kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin. Untuk itu kepala sekolah perlu membangun komitmen yang kuat untuk mengembangkan sekolahnya menjadi sekolah yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan pendapat Sagala (2012: 125) yang menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah dengan komitmen yang tinggi, akan menciptakan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang dipimpinnya menjadi konsisten antara harapan keluarga, sekolah, dan masyarakat sebagaimana yang dicita-citakan bersama.

Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel ini yaitu “disiplin” sebesar 71,76. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya kedisiplinan yang diterapkan kepala sekolah belum berjalan cukup baik untuk menunjang kinerja guru, padahal kedisiplinan sangat diperlukan bagi guru atau kepala sekolah dalam

menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing peserta didik. Hal ini sesuai pendapat Rachmawati dan Daryanto (2013: 38) yang menyatakan disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena dengan pemahaman yang baik, guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Sub variabel ketiga “kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru”, merupakan sub variabel yang paling rendah diantara sub variabel pada variabel iklim kerja yaitu sebesar 79,91%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method*. Artinya kepala sekolah belum sepenuhnya yakin akan profesionalisme kerja guru. Hal ini diperkuat dengan pendapat Rachmawati dan Daryanto (2013: 78) yang menyatakan seseorang yang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memiliki kemampuan kerja yang tinggi tanpa memiliki kesungguhan hati untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel ini yaitu “keyakinan akan kemampuan guru” sebesar 81,96%. kepala sekolah telah memberikan kepercayaan dan kebebasan pada guru untuk menjalankan dan mengembangkan kemampuannya dalam bekerja. Kemampuan tersebut ditunjukkan guru saat proses belajar mengajar. Hal ini sesuai pendapat Natawijaya (1999) dalam Susanto (2013: 29-30) menyatakan kinerja mengajar guru dapat dilihat saat guru melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas bersama peserta didik dan bagaimana cara guru mempersiapkan pembelajaran serta mengevaluasi pembelajaran yang dilakukannya.

Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel yaitu “perhatian kepala sekolah terhadap guru” sebesar 77,87%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah perlu memperhatikan permasalahan-permasalahan guru dalam kinerjanya khususnya kinerja guru dalam pembelajaran, dengan begitu kepala sekolah tahu langkah apa yang harus dia lakukan untuk mengatasi permasalahan guru yang dapat berakibat pada hasil belajar peserta didik. Perhatian kepala sekolah diwujudkan dalam bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan saat guru dan para karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya di sekolah. Bimbingan dan bantuan yang diberikan kepala sekolah dilakukan melalui kegiatan supervisi.

Sub variabel ke empat “peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah”, temuan peneliti menunjukkan nilai indeks sebesar 78,48%. Artinya keadaan lingkungan sekolah telah kondusif, hubungan yang terjalin diantara guru dengan peserta didik terjalin dengan baik membuat suasana sekolah menjadi menyenangkan sehingga peserta didik merasa nyaman dalam belajar. Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel ini yaitu “keinginan berjumpa dengan guru untuk mendapatkan nasihat atau bantuan” sebesar 82,79%. Artinya antusias peserta didik untuk berjumpa dengan guru tinggi. Keadaan seperti ini tumbuh karena adanya rasa kebersamaan dan kemesraan diantara guru dengan peserta didik. Seperti pendapat Supardi (2014: 133) yang menyatakan kemesraan dan kegembiraan pada iklim kerja di sekolah tercermin pada sifat ramah tamah, saling bertegur sapa apabila bertemu diantara peserta didik, guru-guru, dan tenaga pendidikan saat bertemu di sekolah.

Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel ini yaitu “kenyamanan lingkungan sekitar” sebesar 80,29%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya kenyamanan di sekitar sekolah belum sepenuhnya mendukung proses kegaitan belajar mengajar. Lingkungan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung proses belajar mengajar di sekolah. Sehingga kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan di sekolah untuk menunjang kinerja dan hasil belajar peserta didik. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardi (2014: 122) menyatakan bahwa lingkungan sosial yang baik akan menimbulkan pola interaksi yang baik antara peserta didik dengan peserta didik, ataupun peserta didik dengan guru. Pola interaksi yang baik ini akan menciptakan kondisi pembelajaran yang kondusif.

4.2.3 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Variabel ini mendapat pengaruh dari variabel lain yang ada dalam penelitian ini. Teknik pengambilan data variabel ini menggunakan angket. Angket sebagai alat pengumpul data utama yang diisi oleh guru. Kinerja guru dalam penelitian ini yaitu kinerja guru dalam pembelajaran yang meliputi: perencanaan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran; pelaksanaan penilaian hasil belajar; pelaksanaan program pengayaan; dan pelaksanaan program remedial.

Dari hasil uji coba angket yang dilakukan kepada 31 guru di luar sampel penelitian diketahui bahwa dari 44 item pernyataan terdapat 31 item pernyataan

pada angket variabel kinerja guru dinyatakan valid dan 13 item dinyatakan tidak valid. Item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan sebagai instrumen penelitian, dan hanya item pernyataan yang valid yang dijadikan sebagai instrumen penelitian. Peneliti menggunakan semua butir item pernyataan yang valid untuk penelitian. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2014:195) bahwa jumlah pertanyaan/pernyataan pada angket yang memadai antara 20 sampai 30 item.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif menggunakan nilai indeks pada variabel kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang menunjukkan nilai rata-rata indeks variabel kinerja guru sebesar 84,27% dan jika dikategorikan menurut *Three Box Method*, maka variabel kinerja guru termasuk ke dalam katagori tinggi, artinya persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja guru tinggi.

Pada variabel kinerja guru, nilai indeks dominan pada terletak pada sub variabel ketiga yaitu “pelaksanaan pembelajaran” temuan peneliti menunjukkan nilai indeks sebesar 86,17%. Sub variabel ini mendapat nilai indeks tinggi, sebagai cerminan dalam kegiatan belajar mengajar guru telah mampu menyampaikan pesan, materi, dan informasi kepada peserta didik dengan baik. Pelaksanaan pembelajaran ini penting karena pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti dari keseluruhan proses pelaksanaan pembelajaran (Susanto 2013: 48). Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel yaitu “memulai pembelajaran” sebesar 90,44%. Artinya proses memulai atau membuka pelajaran memegang peran yang cukup penting dalam proses pembelajaran karena berhasil tidaknya pembelajaran tergantung pada bagaimana

penampilan awal guru dalam membuka pelajaran, memotivasi, dan menarik perhatian peserta didik agar peserta didik mau memperhatikan guru saat mengajar. Hal ini sesuai pendapat Susanto (2013: 49), satu hal yang paling utama dari perlunya membuka pelajaran ini ialah untuk memberi motivasi kepada peserta didik, menarik perhatian peserta didik, serta memberikan acuan bagi peserta didik tentang maksud dan tujuan, batas-batas serta kontekstualisasi dengan kehidupan sehari-hari peserta didik sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Indikator yang mendapat Persepsi rendah pada sub variabel ini, yaitu “mengorganisasikan pembelajaran” dan “mengakhiri pembelajaran” sebesar 84,12%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya dalam proses belajar mengajar guru telah melakukan pengorganisasian pembelajaran dan menutup pembelajaran cukup baik. Oleh karena itu, guru perlu melakukan kegiatan mengorganisasikan dan mengakhiri pembelajaran dalam pembelajaran. Dengan pengorganisasian pembelajaran membuat alur pembelajaran menjadi lebih jelas dan terarah. Mengakhiri pembelajaran dimaksudkan untuk memberi gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh peserta didik, dan juga untuk mengetahui tingkat pencapaian peserta didik serta guru dalam proses pembelajaran (Susanto 2013: 51).

Sub variabel ke dua yaitu “perencanaan pembelajaran” menunjukkan nilai indeks sebesar 85,42%. Artinya guru telah membuat perencanaan pembelajaran dengan baik. Perencanaan pembelajaran dibuat untuk mempermudah guru dalam mengajar. Hal ini sesuai pendapat Susanto (2013: 37) yang menyatakan proses belajar mengajar perlu direncanakan agar dalam pelaksanaan pembelajaran dapat

berlangsung dengan baik, dan dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel ini, yaitu "merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran" sebesar 92,79%. Artinya guru telah merencanakan pembelajaran sebelum proses belajar mengajar dengan tujuan agar pembelajaran dapat berlangsung dengan baik, dan dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Usman (1994) menyatakan ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam merencanakan bahan pembelajaran, yaitu: berpedoman pada bahan pembelajaran yang tercantum dalam kurikulum, memilih dengan tepat bahan sesuai dengan karakteristik peserta didik dan lingkungan tempat tinggalnya, serta menyusun bahan pembelajaran sesuai taraf kemampuan berfikir peserta didik.

Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel ini, yaitu "pemilihan sumber dan media pembelajaran" sebesar 79,71%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya pemilihan sumber dan media pembelajaran merupakan salah satu hal penting dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, sebab peserta didik usia sekolah dasar dengan karakteristik yang masih berfikir relatif konkrit perlu alat bantu (media) untuk mempermudah dalam memahami materi-materi pelajaran yang diberikan. Dalam hal ini guru perlu memilih sumber dan media pembelajaran dengan tepat dalam kegiatan belajar mengajar, agar pembelajaran yang kita lakukan mudah diserap dan dipahami peserta didik. Hal ini sesuai pendapat Wani (2006) dalam Susanto (2013: 46) yang menjelaskan pentingnya pemanfaatan media dalam pembelajaran akan membantu peserta didik untuk hal-

hal abstrak, mengasah ras, merangsang kreativitas, menemukan pengetahuan, dan memaknai konsep pelajaran yang diberikan.

Sub variabel ketiga “Pelaksanaan penilaian hasil belajar” dengan nilai indeks sebesar 85,57%. Indikator yang mendapat persepsi tinggi pada sub variabel ini, yaitu “melaksanakan penilaian” sebesar 90,29%. Artinya dalam kegiatan belajar mengajar guru telah melakukan evaluasi pembelajaran/penilaian terhadap hasil belajar peserta didik. Susanto (2103: 50) menyatakan penilaian atau evaluasi dalam pembelajaran dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang perolehan belajar peserta didik secara menyeluruh, baik pengetahuan, konsep, nilai maupun proses. Penilaian hasil belajar terhadap peserta didik dilakukan secara berkesinambungan, bertujuan untuk memantau proses dan kemajuan belajar peserta didik serta untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembelajaran (Supardi 2014: 66).

Indikator yang mendapat persepsi rendah pada sub variabel ini, yaitu “mengelola dan memeriksa hasil penilaian” sebesar 84,31%. Kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* pada rentang 71,00-10,00. Artinya guru perlu melakukan proses pengelolaan dan pemeriksaan hasil belajar peserta didik untuk mengetahui tingkat kekurangan dan kemajuan hasil belajar peserta didik, sebelum diserahkan atau dilaporkan kepada kepala sekolah/orangtua peserta didik. Pelaporan hasil belajar peserta didik dapat dalam bentuk raport pada akhir semester. Hal ini sesuai pendapat Supardi (2013: 208) menyatakan pelaporan hasil penilaian disajikan dalam bentuk profil hasil belajar peserta didik.

Sub variabel ke empat “pelaksanaan program pengayaan”. Pada sub variabel ini hanya terdapat satu indikator sehingga tidak ada indikator yang

mendapat persepsi tinggi atau rendah. Persepsi responden terhadap sub variabel “pelaksanaan program pengayaan” sebesar 81,62%. Artinya Pelaksanaan program pengayaan sebagai tindak lanjut dari penilaian hasil belajar sudah terlaksana dengan cukup baik. Program pengayaan sangat penting untuk dilaksanakan kepada peserta didik yang memperoleh nilai di atas KKM yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk lebih memperdalam materi dan meningkatkan kemampuannya dalam belajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardi (2014: 67), pemberian pengayaan dimaksudkan untuk memberikan kesempatan kepada peserta didik yang memiliki kecepatan dalam belajar untuk lebih meningkatkan hasil belajar yang telah dicapai serta memperoleh kesempatan berkembang secara optimal.

Melalui program pengayaan peserta didik diberi kesempatan untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan dan ketrampilan dalam bidang yang digelutinya. Indikator pada sub variabel ini yaitu, “memberikan tugas” sebesar 81,62%. Bentuk tugas yang diberikan dalam program pengayaan ini dapat berupa bahan bacaan tambahan untuk didiskusikan atau mengerjakan soal-soal latihan.

Sub variabel yang kelima yaitu “pelaksanaan program remedial”. Sub variabel ini termasuk sub variabel terendah dari sub variabel lainnya. Hasil temuan menunjukkan nilai indeks sebesar 80,59% kategori ini masih tinggi jika didasarkan pada kriteria *Three Box Method* dalam rentang 71,00-10,00. Artinya pelaksanaan program remedial sebagai tindak lanjut dari penilaian hasil belajar belum terlaksana dengan baik. Pelaksanaan program remedial perlu dilakukan guru untuk memperbaiki hasil belajarnya atau mengembalikan kondisi belajar yang optimal bagi peserta didik. Hal ini sesuai dengan pendapat Rachmawati dan

Daryanto (2013: 134) yang menyatakan guru perlu memiliki keterampilan mengelola kelas yang berhubungan dengan pengembalian kondisi belajar yang optimal, yaitu berkaitan dengan respon guru terhadap gangguan peserta didik agar guru dapat melakukan tindakan remedial untuk mengembalikan kondisi belajar yang optimal.

Variabel ini hanya terdapat satu indikator sehingga tidak ada indikator yang mendapat persepsi tinggi atau rendah. Indikator pada sub variabel ini yaitu “memberikan bimbingan khusus” sebesar 80,59%. Nilai tinggi dalam indikator ini sebagai gambaran bahwa guru telah mampu melakukan bimbingan khusus pada peserta didik yang mendapat nilai di bawah KKM. Hal ini sesuai pendapat Supardi (2014: 68), disebut pengajaran khusus karena peserta didik yang dilayani adalah peserta didik yang memiliki masalah dalam belajar (kurang atau tidak menguasai indikator/kompetensi dasar/materi pokok, kesalahan memahami konsep, dan sebagainya), sehingga diperlukan strategi, metode dan media pembelajaran yang khusus disesuaikan dengan permasalahan belajar yang dialami peserta didik. Selain itu dalam memberikan bimbingan khusus guru perlu menyederhanakan materi pokok untuk kompetensi dasar tertentu, penyederhanaan cara penyajian, dan penyederhanaan soal atau pertanyaan-pertanyaan yang disajikan (Supardi 2014: 69). Penyederhanaan diperlukan karena tujuan dari program remedial ini yaitu agar peserta didik mampu menguasai materi yang diajarkan sebelumnya dan mampu mengembangkan kemampuannya dalam belajar.

4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pada bagian hasil pengujian hipotesis akan dibahas mengenai hasil uji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru, hasil uji

pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, dan hasil uji pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Berikut penjelasannya.

4.2.4.1 Hasil Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Melalui analisis regresi sederhana dapat diketahui hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru, mengetahui persentase pengaruh yang terjadi antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Setelah persamaan regresi diketahui, maka hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui uji koefisiensi regresi sederhana (uji t) dan uji signifikansi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah supervisi akademik kepala sekolah secara signifikan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diketahui apakah supervisi akademik kepala sekolah (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai t_{hitung} variabel Supervisi akademik kepala sekolah sebesar 5,520 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada variabel Supervisi akademik kepala sekolah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,520 > 1,989$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya secara signifikan Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. T_{hitung} bernilai positif artinya Supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemudian nilai signifikansi pada tabel *Coefficient* menunjukkan nilai sebesar 0,000. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi, jika signifikansi $> 0,05$ maka

H_{01} diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_{01} ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *ada pengaruh yang signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru* terbukti atau **Hipotesis pertama (H_{a1}) diterima**. Artinya temuan tersebut membuktikan bahwa melalui peningkatan Supervisi akademik akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) antara supervisi akademik kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh hasil sebesar 0,269 atau (26,9%). Artinya supervisi akademik kepala sekolah sebagai variabel independen pertama memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 26,9%. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana (R) diperoleh angka R sebesar 0,518. Karena nilai korelasi sederhana terletak diantara 0,40 – 0,599, dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru.

4.2.4.2 Hasil Uji Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Melalui analisis regresi sederhana dapat diketahui hubungan antara iklim kerja dengan kinerja guru, mengetahui persentase pengaruh yang terjadi antara iklim kerja terhadap kinerja guru serta menggambarkan seberapa besar pengaruh yang terjadi antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Setelah persamaan regresi diketahui, maka hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui uji koefisiensi regresi sederhana (uji t) dan uji signifikansi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah iklim kerja secara signifikan atau tidak

terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diketahui apakah iklim kerja (X_2) secara signifikan terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai t_{hitung} variabel iklim kerja sebesar 3,985 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Pada variabel iklim kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,985 > 1,989$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya secara signifikan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. T_{hitung} bernilai positif artinya iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemudian nilai signifikansi pada tabel *Coefficient* menunjukkan nilai sebesar 0,000. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi, jika signifikansi $> 0,05$ maka H_{02} diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_{02} ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru* terbukti atau **Hipotesis kedua (H_{a2}) diterima**. Artinya temuan tersebut membuktikan bahwa melalui pembentukan iklim kerja yang kondusif akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) antara iklim kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh hasil sebesar 0,161 atau (16,1%). Artinya iklim kerja sebagai variabel independen kedua memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 16,1%. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana (R) diperoleh angka R sebesar 0,401. Karena nilai korelasi sederhana terletak diantara 0,40 – 0,599, dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara iklim kerja terhadap kinerja guru.

4.2.4.3 Hasil Uji Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Melalui analisis regresi berganda dapat diketahui hubungan antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru, mengetahui persentase pengaruh yang terjadi antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja dengan kinerja guru serta menggambarkan seberapa besar pengaruh yang terjadi antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Setelah persamaan regresi diketahui, maka hasil pengujian hipotesis dapat diketahui melalui uji koefisien regresi secara bersama-sama (uji F) dan uji signifikansi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja guru. Sehingga dapat diketahui apakah supervisi akademik kepala sekolah (X_1) dan iklim kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel, didapat F_{hitung} sebesar 48,535 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setelah menemukan F_{hitung} , langkah selanjutnya adalah menentukan F_{tabel} yaitu dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1 = 2$, dan df_2 ($n-k-1$) atau $85-2-1 = 82$. Hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah 3,107 dengan mencari di *Ms. Excel* menggunakan rumus $=FINV(0,05;2;82)$. Berdasarkan perhitungan yang telah disebutkan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,424 > 3,107$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kemudian nilai signifikansi pada tabel ANOVA

menunjukkan nilai sebesar 0,000. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi jika signifikansi $> 0,05$ maka H_{o3} diterima, jika signifikansi $< 0,05$ maka H_{o3} ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan *ada pengaruh yang signifikan antara* supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guruterbukti atau **Hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima**. Artinya temuan tersebut membuktikan bahwa melalui peningkatan supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,333 atau (33,3%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 33,3 %. Sedangkan sisanya yaitu 66,7% dipengaruhi dan dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis korelasi berganda (R) diperoleh angka R sebesar 0,577. Karena nilai korelasi berganda terletak diantara 0,40 – 0,599, dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru.

4.2.5 Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten

Pemalang. Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Dimana permasalahan penelitian telah terjawab, yaitu supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru se-Dabing II Kecamatan Petarukan kabupaten Pemalang yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,520 > 1,989$) pada uji koefisien regresi sederhana. Hasil analisis korelasi sederhana pada tabel *correlations* diperoleh angka *person correlation* sebesar 0,518. Nilai korelasi terletak diantara 0,40-0,599 dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. Uji determinasi menunjukkan supervisi akademik kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh sebesar 26,9%.

Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 26,9%. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru khususnya kinerja mengajar guru dan begitu sebaliknya jika supervisi akademik kepala sekolah yang dilakukan kurang baik, maka akan memberi pengaruh terhadap menurunnya kinerja guru. Oleh karena itu, jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka usaha yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah. Hal ini sesuai pendapat Supardi (2014: 11) yang menyatakan “tingkat keberhasilan kinerja yang dicapai guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan menggunakan berbagai teknik supervisi”. Layanan supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah harus dilakukan secara terprogram, kontinyu dan profesional untuk

meningkatkan kinerja guru (Supardi 2014: 18). Layanan supervisi ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme, kinerja guru serta mutu proses dan hasil kegiatan pembelajaran di sekolah.

Supervisi akademik kepala sekolah sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru bertujuan untuk membantu guru-guru di sekolah agar mampu melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik dan pengajar secara maksimal guna menciptakan situasi pembelajaran yang lebih baik (Supardi 2014: 11). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan kinerja guru, dapat diketahui melalui kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah.

4.2.6 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Jaya. Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Dimana permasalahan penelitian telah terjawab, yaitu iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru se-Dabin II Kecamatan Petarukan kabupaten Pematang Jaya yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,985 > 1,989$) pada uji koefisien regresi sederhana. Hasil analisis korelasi sederhana pada tabel *correlations* diperoleh angka *person correlation* sebesar 0,401. Nilai korelasi terletak diantara 0,40-0,599 dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara iklim kerja terhadap kinerja guru. Uji determinasi menunjukkan iklim kerja dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh sebesar 16,1%.

Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan bahwa iklim kerja kepala berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 16,1%.. Hal ini berarti semakin baik iklim kerja di sekolah, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru khususnya kinerja mengajar guru dan begitu sebaliknya jika iklim kerja di sekolah tidak tercipta dengan baik, maka akan memberi pengaruh terhadap menurunnya kinerja guru. Oleh karena itu, jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka usaha yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Saroni (2006) dalam Supardi (2014: 38) yang menyatakan “iklim kerja yang kondusif akan terlihat interaksi antar personel yang merupakan wujud dari kenyataan bahwa sekolah merupakan komunitas khusus yang di dalamnya terjadi interaksi sosial yang berbentuk edukasi”. Dengan pola interaksi yang baik, akan tercipta kekompakan kerja yang bagus, dan dengan kekompakan yang utuh akan tercipta kekompakan kinerja yang bagus pula. Dengan demikian iklim kerja yang kondusif di sekolah akan memberikan pengaruh yang baik bagi kinerja guru untuk mengembangkan diri, baik untuk jangka pendek ataupun jangka panjang.

Iklim kerja di sekolah sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan oleh kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, maupun peserta didik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Supardi 2014: 38). Lebih lanjut Supardi (2014: 38), menjelaskan apabila iklim kerja di sekolah menyenangkan, maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati. Keinginan untuk menguasai materi pelajaran, berusaha memecahkan masalah-masalah yang muncul akan

memberikan dorongan agar berhasil dengan baik. Guru juga mampu menempatkan diri dalam pergaulan antarwarga sekolah (kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan peserta didik), mendorong ia memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dilakukan dengan kesadaran diri yang tinggi.

4.2.7 Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pematang Jaya. Berdasarkan analisis data yang telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, diperoleh temuan-temuan yang merupakan jawaban atas masalah-masalah penelitian. Dimana permasalahan penelitian telah terjawab, yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan kabupaten Pematang Jaya yang ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,424 > 3,017$) pada uji koefisien secara bersama-sama. Hasil analisis korelasi berganda pada tabel *summary* diperoleh angka R sebesar 0,577. Nilai korelasi terletak diantara 0,40-0,599 dapat dikatakan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Uji determinasi menunjukkan supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja dapat meningkatkan kinerja guru dengan memberikan pengaruh sebesar 33,3%.

Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 33,3%. Hal ini berarti semakin baik pelaksanaan supervisi

akademik kepala sekolah dan iklim kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru khususnya kinerja mengajar guru dan begitu sebaliknya jika supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja tidak terlaksana dan tercipta dengan baik, maka akan memberi pengaruh terhadap menurunnya kinerja guru. Oleh karena itu, jika ingin meningkatkan kinerja guru, maka usaha yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan aktivitas secara menyeluruh terhadap pekerjaan yang merupakan tanggung jawab seseorang dan lebih dari itu kinerja juga bermakna sebagai kerja yang menggambarkan produktivitas dan kualitas kerja seorang dalam suatu organisasi. Untuk membantu guru meningkatkan kemampuan mengajarnya kepala sekolah melakukan layanan berupa supervisi. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah bertujuan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan guru dalam pembelajaran. Disamping supervisi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, perlu diciptakan lingkungan kerja yang menggambarkan iklim kerja yang kondusif yang dirasakan oleh para guru dalam melaksanakan tugasnya. Iklim kerja yang dirasakan dan dipersepsikan para guru dapat menunjang tumbuhnya suasana kerja dalam suatu organisasi sekolah yang merupakan suatu hal yang harus diciptakan (Supardi 2014: 42-3). Dengan meningkatnya pelaksanaan supervisi akademik dan terciptanya iklim kerja yang kondusif maka akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB 5

PENUTUP

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai simpulan dan saran. Simpulan merupakan hasil yang diperoleh berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilaksanakan di SD Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Sedangkan saran dalam penelitian ini ditunjukkan untuk guru, kepala sekolah, sekolah, dan peneliti lain. Selengkapnya sebagai berikut.

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis, hasil dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 26,9%.
- (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 16,1%.
- (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara supervisi akademik kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Negeri Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang sebesar 33,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- (1) Bagi guru, Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya khususnya di bidang akademik.
- (2) Bagi Kepala Sekolah, hendaknya pelaksanaan supervisi akademik dilakukan secara teratur dan berkala dengan memperhatikan aspek-aspek serta permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Efektifitas pelaksanaan supervisi akademik juga perlu ditingkatkan supaya kinerja guru menjadi optimal.
- (3) Bagi sekolah, hendaknya pihak sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, karena dengan iklim kerja yang kondusif akan membuat para guru dan kepala sekolah bersemangat dalam bekerja yang berdampak pada meningkatnya hasil belajar peserta didik.
- (4) Bagi peneliti lain, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, sehingga dapat menambah pengetahuan baru bagi guru dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, Toha, dkk. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Rosda.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asf. Jasmani dan Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Bernawi dan M. Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Carudin. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pascasarjana. UPI. Available at <http://jurnal.upi.edu/file/23-Carudin-EDIT1.pdf>. (Diakses 22/12/2015).
- Darmada, I Ketut. dkk. 2013. *Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana*. Jurnal pascasarjana. Universitas Pendidikan Ganesha. Available at http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_pendas/article/view/File/594/380. (Diakses 22/12/ 2015).
- Daryanto. 2015. *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*. Jogjakarta: Gava Media.
- Devianti, Yulinda Agnes. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor di SMP Negeri Se Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Available at <http://lib.unnes.ac.id/19292/1/1301406501.pdf>. (Diakses 12 Desember 2015).
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Sari Pustaka Kunci.
- Isbahi, Maulana Faliqul. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten rembang*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Available at <http://eprints.uny.ac.id/25097/1/Maulana%20Faliqul%20Isbahi.pdf>. (diakses 15 Mei 2016).

- Jay, Abwalla. 2014. *The Principals' Leadership Styles and Teachers' Performance in General Secondary Schools of Gambella Regional State*. Thesis. Jimma University. Available at http://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/bitstream/handle/123456789/5557/A_BWALLA%20JAY.pdf?sequence=1. (Diakses 21/1/2016).
- Manggar, Johannes. Yuli Cahyono. dan Joko Wardjojo. 2011. *Bahan Pembelajaran Supervisi Akademik*. Available at <https://sumberbelajar.belajar.kemdikbud.go.id/PPB/Konten%20Materi/242%20Setyo%20Hartanto/diklat%20230/modul%20397/Buku/6.%20Supervisi%20Akademik.pdf>. (Diakses 1/03/2016).
- Masaong, Abd. Kadim. 2012. *Supervisi Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Margaret, Silvia. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Available at <http://eprints.uny.ac.id/17751/1/SKRIPSI.pdf>. (Dikases 14/1/2016).
- Mulyasa. 2012. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Musfiqon. 2012. *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakakarya.
- Prapta, Putu. dkk. 2013. *Hubungan KualitasPengelolaan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Jembrana*. Journal Program Pascasarjana. Universitas Pendidikan Ganesha. Available at [http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_pendas/article/view File/595/381](http://pasca.undiksha.ac.id/ejournal/index.php/jurnal_pendas/article/view/File/595/381). (Diakses 22/12/2015).
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kredit. Online <http://babel.kemenag.go.id/file/file/PeraturanLainnya/okvz1389150971.pdf>. (Diakses pada 10/2/2016).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Online <http://staff.unila.ac.id/ngadimunhd/files/2012/03/Permen-No.-16-Standar-Kualifikasi-Akademik-dan-Kompetensi-Guru.pdf>. (Diakses pada 10/2/2016).

- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Online <https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com/2012/01/nomor-12-tahun-2007-dan-lampiran.pdf>. (Diakses pada 10/2/2016).
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah. Online https://pengawas20.files.wordpress.com/2009/04/52-permen-13_2007-standar-kepala-sekolah.pdf. (Diakses pada 27/2/2016).
- Prasojo, Latip Diat dan Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*. Jogjakarta: Gava Media.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- _____. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi.
- Purbasari, Margi. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar Daerah Binaan I Kecamatan Pengadegan Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. Tidak diterbitkan.
- Purwanto, Ngilim. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Jogjakarta: Gava Media.
- Riduwan. 2013. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Supervisi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Selamat, Nurharani. et al. 2013. *The Impact of Organizational Climate on Teachers' Job Performance*. Journal Universitas Teknologi MARA, Shah Alam, Malaysia. Available at <http://www.erej.ua.es/rdd/article/view/51/39>.pdf. (Diakses 12 April 2016).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Supardi. 2014. *Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah, Iklim Kerja, dan Pemahaman Kurikulum terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*. Jurnal pendidikan. Fakultas Tabiyah dan Keguruan IAIN Banten. Available at http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&c=1&ved=0ahUKEwig4ebdwpzLAhUCWY4KHQgWDOAQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fjurnal.dikbud.net%2Findex.php%2Fjpnk%2Farticle%2Fdownload%2F133%2F123&usq=AFQjCNGAqxmYky1WFfhKQSo_F23vK11Q&sig2=UZeqlP3w81hMv0Jg21BUw.pdf. (diakses 23 Oktober 2015).
- Suprihatiningrum, Jamil. 2014. *Guru Profesional*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Supriono, Edi. 2014. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Se Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Available at http://eprints.uny.ac.id/13821/1/edi%20supriono_08101244022.pdf. (diakses 25 April 2016).
- Susanto, Ahmad. 2013. *Teori Belajar Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Perneramedia Group.
- Sutomo. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Pusat Pengembangan MKU/MKDK-LP3.
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Guru dan Dosen Bab I Pasal 1 Ayat 1. 2014. Yogyakarta: Saufa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3. 2014. Yogyakarta: Saufa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab IV Pasal 10 Ayat 1. 2014. Yogyakarta: Saufa.
- Wibowo, Eddy Mungin, dkk. 2010. *Panduan Penulisan Karya Ilmiah*. Semarang: UNNES PRESS.
- Widoyoko, Eko Putra. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zuriah, Nurul. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

Lampiran 1

PEDOMAN WAWANCARA TIDAK TERSTRUKTUR

Hari, tanggal : Senin-Rabu, 21-23 Desember 2016

Narasumber : Rokhani, S. Pd., M. Soleman, S.Pd., dan Maryati, S.Pd.

Tempat : SD Negeri se-Daerah Binaan II Kecamatan Petarukan Kabupaten
Pemalang

Bagi Kepala sekolah

1. Bagaimana pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah?
2. Apakah pelaksanaan supervisi dilakukan pada guru kelas saja atau semua guru?
3. Berapa banyak intensitas pelaksanaan supervisi akademik dilakukan?
4. Upaya apa saja yang bapak/ibu lakukan sebagai kepala sekolah dalam melakukan supervisi akademik?
5. Menurut bapak/ibu, apakah pelaksanaan supervisi akademik akan berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Menurut pandangan bapak/ibu, bagaimana kinerja guru di sekolah?
7. Bagaimana iklim kerja yang ada di sekolah?

PEDOMAN WAWANCARA TIDAK TERSTRUKTUR

Hari, tanggal : Senin-Rabu, 21-23 Desember 2016

Narasumber : Sri Mulyati, S.Pd., dan Iis Purwanti A, Ma.

Tempat : SD Negeri se-Daerah Binaan II Kecamatan Petarukan Kabupaten
Pemalang

Bagi Guru

1. Menurut bapak/ibu, apakah supervisi yang dilakukan kepala sekolah sudah berjalan dengan baik?
2. Bagaimana pemberian tindak lanjut supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah?
3. Menurut bapak/ibu, apakah supervisi akademik berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana iklim kerja yang ada di sekolah?
5. Bagaimana harapan bapak/ibu berkaitan dengan pelaksanaan supervisi akademik?

Lampiran 2

DAFTAR NAMA GURU POPULASI PENELITIAN

No.	Nama Guru	Jabatan	Nama Sekolah
1.	Kusdiyanto, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
2.	Thomas, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
3.	Indah Kusumawati, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
4.	Mujiati	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
5.	Suwatni, S.Pd.	Guru Penjaskes	SD N 01 Petanjungan
6.	Murini, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 01 Petanjungan
7.	Nurdiyah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
8.	Mahardhini Sonita Putri, S. Pd.	GWB	SD N 01 Petanjungan
9.	Mundiyatun, A.Ma.	GWB	SD N 01 Petanjungan
10.	Riza Selvinia	GWB	SD N 01 Petanjungan
11.	Wuwuh Sarwati	Guru Bhs. Inggris	SD N 01 Petanjungan
12.	Kuswoyo, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 03 Petanjungan
13.	Sri Muharini, S.Pd.SD	Guru Kelas	SD N 03 Petanjungan
14.	Suwanti, S.Pd.	Guru Penajaskes	SD N 03 Petanjungan
15.	Dulajis, S.H.I	Guru PAI	SD N 03 Petanjungan
16.	Tanti Apriani, S. Pd.	GWB	SD N 03 Petanjungan
17.	Siti Alifah, S.Pd. SD	GWB	SD N 03 Petanjungan
18.	Teguh Raharjo, S. Pd. SD	GWB	SD N 03 Petanjungan
19.	Susi Tri Ekawati, S. Pd.	Guru Bhs. Inggris	SD N 03 Petanjungan
20.	Dewi Erniawati, S. Pd.	GWB	SD N 03 Petanjungan
21.	Risky Karmiasih	GWB	SD N 03 Petanjungan
22.	Sri Komariyah	GWB	SD N 03 Petanjungan
23.	Suriah, A. Ma.	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
24.	Sri Mulyati, S.Pd.	Guru Olahraga	SD N 04 Petanjungan
25.	Susanto	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
26.	Juariyah, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 04 Petanjungan
27.	Yuyun Dwi Susanti, S. Pd. SD	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
28.	Salamat Rozikin	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
29.	Dulmukti, A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
30.	Haryanto, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
31.	Sri Rahayu	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
32.	Eli Maryani	GWB	SD N 04 Petanjungan
33.	Eriyah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Serang
34.	Musyarofah, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 01 Serang
35.	Didik Hudoyo, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Serang
36.	Kendang, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Serang
37.	Alimin	Guru Penjaskes	SD N 01 Serang
38.	Ani Kushartati, S. Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Serang
39.	Epi Yuwani, A. Ma	Guru Kelas	SD N 01 Serang
40.	Nur Cholidah, S. Pd.	GWB	SD N 01 Serang
41.	Estanto Apri Arifin, A. Ma.	Guru penjaskes	SD N 01 Serang

No.	Nama Guru	Jabatan	Nama Sekolah
42.	Waryanti, S.Pd.	Guru Bhs. Inggris	SD N 01 Serang
43.	Dewi Ayu Wulansari	GWB	SD N 01 Serang
44.	Slamet Waluyo, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 02 Serang
45.	Karsadi, A.Ma. Pd	Guru Kelas	SD N 02 Serang
46.	Umi Daryati	Guru Kelas	SD N 02 Serang
47.	Musirol, S.Pd.	Guru Penjaskes	SD N 02 Serang
48.	Epi Yuwani, A. Ma.	Guru Kelas	SD N 02 Serang
49.	Mufarikhah, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Serang
50.	Wasiatun, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 02 Serang
51.	Amin Sidik, S.Pd. I	Guru BTQ	SD N 02 Serang
52.	Dian Harmoko, S.Pd.	Guru Penjaskes	SD N 02 Serang
53.	Santi Setiyana	Guru Kelas	SD N 02 Serang
54.	Ivo Ratna p, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	SD N 02 Serang
55.	Ma'fiah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 02 Serang
56.	Setyo Winarjo, S. Pd.	Guru Kelas	SD N 03 Serang
57.	Hj. Farikhah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 03 Serang
58.	Kismiati	Guru Penjaskes	SD N 03 Serang
59.	Fauriyah, S.Pd.	Guru PAI	SD N 03 Serang
60.	Yuni Ikhmawatis, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 03 Serang
61.	Irma Dian Ekawati	GWB	SD N 03 Serang
62.	Desti Arfiani	GWB	SD N 03 Serang
63.	Dina Krisdiani	GWB	SD N 03 Serang
64.	Maryati, S.Pd	Guru Kelas	SD N 03 Serang
65.	Ferlinda Ayu Sekar A.A.S., S.Pd.	GWB	SD N 03 Serang
66.	Tomas, S.Pd	GWB	SD N 03 Serang
67.	Sustiyo	Guru Kelas	SD N 04 Serang
68.	Kismiati	Guru Penjaskes	SD N 04 Serang
69.	Atmi Nur hastitah, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Serang
70.	Elok Nur Farida, S. Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Serang
71.	Dadang Purwanto, S.Pd. SD	GWB	SD N 04 Serang
72.	Rillo Wijayati, S.Pd. SD	GWB	SD N 04 Serang
73.	Afifudin	GWB	SD N 04 Serang
74.	Indrawati, S.Pd	GWB	SD N 04 Serang
75.	Siti Khasanah	GWB	SD N 04 Serang
76.	Ferlinda Ayu S.A.S, S.Pd.	GWB	SD N 04 Serang
77.	Badiatul Liza	GWB	SD N 04 Serang
78.	Endang SK, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
79.	Sih Hartitik, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
80.	Erni Tinah, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
81.	Nurlaela, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
82.	Sri Emi Sulistyaningsih, S.Pd.	Guru Olahraga	SD N 01 Kalirandu
83.	Nur Khikmah, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 01 Kalirandu
84.	Kristianto Widagdo	GWB	SD N 01 Kalirandu
85.	Purwaningsih, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
86.	Widyawati, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
87.	Nurwanti, A. Ma. Pust	Guru Bhs. Inggris	SD N 01 Kalirandu

No.	Nama Guru	Jabatan	Nama Sekolah
88.	Tri Astuti M, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
89.	Tahyari, S.Pd.	Guru PAI	SD N 01 Iser
90.	Nurjanah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Iser
91.	Hj. Zubaidah, A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
92.	Timbul Prianto, S. Pdi	Guru PAI	SD N 01 Iser
93.	T.T. Amarilis, S.Pd.	GWB	SD N 01 Iser
94.	Nurokhman, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
95.	Tri Retna S, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
96.	Theresia Tuse A, S.Pd.	GWB	SD N 01 Iser
97.	Anis Lutfiani	GWB	SD N 01 Iser
98.	Andi Dwi Arifin, S.Pd.	GWB	SD N 01 Iser
99.	Bambang Irianto, S.Pd	Guru Kelas	SD N 02 Iser
100.	Sri hastuti, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
101.	Sri Lirwigati A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
102.	Nur'atmi	Guru Penjaskes	SD N 02 Iser
103.	Diah Mei prasetyani, S.Pd.	guru	SD N 02 Iser
104.	Iis Purwanti A. Ma.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
105.	Munarto, A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
106.	Estanto Apri Arifin	Guru Penjaskes	SD N 02 Iser
107.	Tri Rismono	GWB	SD N 02 Iser
108.	Gending Aria Setiowati	Guru kelas	SD N 02 Iser

Lampiran 3

DAFTAR NAMA GURU SAMPEL UJI COBA PENELITIAN

No.	Nama Guru	Jabatan	Nama Sekolah
1.	Bambang Hertanto, S. Pd.	Guru Kelas	SDN 02 Kalirandu
2.	Sosro Handoyo, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 02 Kalirandu
3.	Nefo Aurisilo, S. Pd.	Guru Kelas	SDN 02 Kalirandu
4.	Liris Cintya Rinala, A. Ma	Guru Kelas	SDN 02 Kalirandu
5.	Purwaningsih, S. Pd.I	Guru PAI	SDN 02 Kalirandu
6.	Romistyani khasanah, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 02 Kalirandu
7.	Ida Rakhmawati, A. Ma.	Guru Kelas	SDN 02 Kalirandu
8.	Yuli Setiyorini, S. Pd.	GWB	SDN 02 Kalirandu
9.	Vivie Novika	Guru Bhs. Inggris	SDN 02 Kalirandu
10.	Bayu Setiawan	GWB	SDN 02 Kalirandu
11.	Mardi, A. Ma.Pd.	Guru Kelas	SDN 03 Petarukan
12.	Kuswoyo, A. Ma.Pd.	Guru Kelas	SDN 03 Petarukan
13.	Urip Mujiatun, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 03 Petarukan
14.	Budi Rahayu, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 03 Petarukan
15.	Winarni, S. Pd.	Guru Penjaskes	SDN 03 Petarukan
16.	Rohyati, S. Pd.I	Guru PAI	SDN 03 Petarukan
17.	Eva Novieyanti, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 03 Petarukan
18.	Diyan Mustikasari, S Pd. SD	Guru Kelas	SDN 03 Petarukan
19.	Roni Ismanto, A. Ma.Pd.Or	Guru Penjaskes	SDN 03 Petarukan
20.	Chalimatu Sa'diyah, S. Pd.I	Guru BTQ	SDN 03 Petarukan
21.	Roni Budiyanto	Guru Bhs. Inggris	SDN 03 Petarukan
22.	Rodiyah, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 09 Petarukan
23.	Rohyati, S. Pd.I	Guru PAI	SDN 09 Petarukan
24.	Musirol, S. Pd.	Guru Penjaskes	SDN 09 Petarukan
25.	Rohmawati, S. Pd. SD	Guru Kelas	SDN 09 Petarukan
26.	Sudiharti, S. Pd.	Guru Kelas	SDN 09 Petarukan
27.	Siti Aminah, S. Pd.	Guru PAI	SDN 09 Petarukan
28.	Iva Ratna P. S. Pd.	Guru Bhs. Inggris	SDN 09 Petarukan
29.	Eko Bagus Saputra	Guru Kelas	SDN 09 Petarukan
30.	Agustin Puji Lestari, S. Pd.	Guru Kelas	SDN 09 Petarukan
31.	Rustanto, S. Pd.	Guru Kelas	SDN 09 Petarukan

Lampiran 4

DAFTAR GURU SAMPEL PENELITIAN

No.	Nama Guru	Jabatan	Nama Sekolah
1.	Indah Kusumawati, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
2.	Mujiati, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
3.	Suwatni, S.Pd.	Guru Penjaskes	SD N 01 Petanjungan
4.	Nurdiyah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Petanjungan
5.	Mahardhini Sonita Putri, S. Pd.	GWB	SD N 01 Petanjungan
6.	Mundiyatun, A.Ma.	GWB	SD N 01 Petanjungan
7.	Riza Selvinia	GWB	SD N 01 Petanjungan
8.	Wuwuh Sarwati	Guru Bhs. Inggris	SD N 01 Petanjungan
9.	Sri Muharini, S.Pd.SD	Guru Kelas	SD N Petanjungan 03
10.	Suwanti, S.Pd.	Guru Penajaskes	SD N Petanjungan 03
11.	Dulajis, S.H.I	Guru PAI	SD N Petanjungan 03
12.	Tanti Apriani, S.Pd.	GWB	SD N Petanjungan 03
13.	Siti Alifah, S.Pd. SD	GWB	SD N Petanjungan 03
14.	Teguh Raharjo, S. Pd. SD	GWB	SD N Petanjungan 03
15.	Susi Tri Ekawati, S. Pd.	Guru Bhs. Inggris	SD N Petanjungan 03
16.	Dewi Erniawati, S. Pd.	GWB	SD N Petanjungan 03
17.	Risky Karmiasih	GWB	SD N Petanjungan 03
18.	Suriah, A. Ma.	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
19.	Susanto	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
20.	Juariyah, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 04 Petanjungan
21.	Yuyun Dwi Susanti, S. Pd. SD	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
22.	Salamat Rozikin	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
23.	Dulmukti, A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
24.	Haryanto, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
25.	Sri Rahayu	Guru Kelas	SD N 04 Petanjungan
26.	Eriyah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Serang
27.	Didik Hudoyo, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Serang
28.	Kendang, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Serang
29.	Alimin	Guru Penjaskes	SD N 01 Serang
30.	Ani Kushartati, S. Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Serang
31.	Nur Cholidah, S. Pd.	GWB	SD N 01 Serang
32.	Estanto Apri Arifin, A. Ma.	Guru penjaskes	SD N 01 Serang
33.	Waryanti, S.Pd.	Guru Bhs. Inggris	SD N 01 Serang
34.	Dewi Ayu Wulansari	GWB	SD N 01 Serang
35.	Slamet Waluyo, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 02 Serang
36.	Karsadi, A.Ma. Pd	Guru Kelas	SD N 02 Serang
37.	Umi Daryati	Guru Kelas	SD N 02 Serang
38.	Musirol, S.Pd.	Guru Penjaskes	SD N 02 Serang
39.	Epi Yuwani, A. Ma.	Guru Kelas	SD N 02 Serang
40.	Mufarikhah, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Serang

No.	Nama Guru	Jabatan	Nama Sekolah
41.	Wasiatun, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 02 Serang
42.	Santi Setiyana	Guru Kelas	SD N 02 Serang
43.	Ma'fiah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 02 Serang
44.	Setyo Winarjo, S. Pd.	Guru Kelas	SD N 03 Serang
45.	Hj. Farikhah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 03 Serang
46.	Kismiati	Guru Penjaskes	SD N 03 Serang
47.	Fauriyah, S.Pd.	Guru PAI	SD N 03 Serang
48.	Yuni Ikhmawatis, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 03 Serang
49.	Irma Dian Ekawati	GWB	SD N 03 Serang
50.	Desti Arfiani, S. Pd. SD	GWB	SD N 03 Serang
51.	Ferlinda Ayu Sekar A.A.S., S.Pd.	GWB	SD N 03 Serang
52.	Tomas, S.Pd	GWB	SD N 03 Serang
53.	Sustiyo	Guru Kelas	SD N 04 Serang
54.	Kismiati	Guru Penjaskes	SD N 04 Serang
55.	Atmi Nur hastitah, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Serang
56.	Elok Nur Farida, S. Pd.	Guru Kelas	SD N 04 Serang
57.	Dadang Purwanto, S.Pd. SD	GWB	SD N 04 Serang
58.	Rillo Wijayati, S.Pd. SD	GWB	SD N 04 Serang
59.	Indrawati, S.Pd	GWB	SD N 04 Serang
60.	Siti Khasanah	GWB	SD N 04 Serang
61.	Endang SK, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
62.	Sih Hartitik, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
63.	Erni Tinah, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
64.	Nurlaela, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
65.	Sri Emi Sulistyaningsih, S.Pd.	Guru Olahraga	SD N 01 Kalirandu
66.	Nur Khikmah, S.Pd. I	Guru PAI	SD N 01 Kalirandu
67.	Widyawati, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Kalirandu
68.	Nurwanti, A. Ma. Pust	Guru Bhs. Inggris	SD N 01 Kalirandu
69.	Tri Astuti M, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
70.	Tahyari, S.Pd.	Guru PAI	SD N 01 Iser
71.	Nurjanah, S.Pd. SD	Guru Kelas	SD N 01 Iser
72.	Timbul Prianto, S. Pdi	Guru PAI	SD N 01 Iser
73.	T.T. Amarilis, S.Pd.	GWB	SD N 01 Iser
74.	Nurokhman, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
75.	Tri Retna S, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 01 Iser
76.	Anis Lutfiani	GWB	SD N 01 Iser
77.	Andi Dwi Arifin, S.Pd.	GWB	SD N 01 Iser
78.	Bambang Irianto, S.Pd	Guru Kelas	SD N 02 Iser
79.	Sri hastuti, S.Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
80.	Sri Lirwigati A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
81.	Diah Mei prasetyani, S.Pd.	guru	SD N 02 Iser
82.	Iis Purwanti A. Ma.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
83.	Munarto, A. Ma. Pd.	Guru Kelas	SD N 02 Iser
84.	Estanto Apri Arifin	Guru Penjaskes	SD N 02 Iser
85.	Gending Aria Setiowati	Guru kelas	SD N 02 Iser

Lampiran 5

KISI-KISI INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN**A. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru (Uji Coba)**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml	
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif		
Kinerja guru	Perencanaan pembelajaran	Merencanakan pengelolaan pembelajaran	1, 2		2	
		Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	3, 4, 5		3	
		Pemilihan sumber dan media pembelajaran	6, 7, 8, 9	10	5	
		Merencanakan skenario/kegiatan pembelajaran	11, 12	13	3	
		Merencanakan penilaian hasil belajar	14, 16	15	3	
	Pelaksanaan pembelajaran	Memulai pembelajaran	17, 18, 19, 20		4	
		Mengorganisasikan pembelajaran	21, 22	23	3	
		Mengelola pembelajaran	24, 25, 26, 27, 28, 29		6	
		Mengakhiri pembelajaran	30, 31		2	
	Pelaksanaan penilaian hasil belajar	Melaksanakan penilaian	32, 33		2	
		Mengelola dan memeriksa hasil penilaian	34, 35	36	3	
		Memanfaatkan hasil penilaian	37, 38, 39		2	
		Melaporkan hasil penilaian	40		1	
	Pelaksanaan program pengayaan	Memberikan tugas	41, 42		2	
	Pelaksanaan program remedial	Memberikan bimbingan khusus	43, 44		1	
	Total			39	5	44

Sumber : Dikembangkan dari buku Supardi Tentang Kinerja Guru (23-4).

B. Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah (Uji Coba)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif	
Supervisi akademik kepala sekolah	Perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah	Kepala sekolah menentukan tujuan, sasaran dan metode supervisi akademik yang akan dilaksanakan	1, 2, 3		3
		Mengorganisasikan kegiatan supervisi akademik	4, 6	5	3
		Menentukan waktu pelaksanaan supervisi akademik	7		1
		Penyusunan instrumen supervisi akademik	8, 9		2
	Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah	Kepala sekolah memahami konsep, prinsip, teori, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang perkembangan mata pelajaran di sekolah	10, 12	11	3
		Kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, rpp, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah	13, 14	15	3
		Menerapkan pendekatan sesuai tujuan supervisi akademik dan permasalahan yang dihadapi	16, 18	17	3
		Kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru	19, 20	21	3
		Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik sesuai pendekatan yang dipilih	22, 23		2
		Kepala sekolah membimbing guru dalam melakukan evaluasi hasil belajar	24, 25, 26		3
		Kepala sekolah membimbing guru dalam merancang program tindak lanjut hasil belajar	27, 28	29	3
		Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap hasil belajar peserta didik	30, 31		2
		Kepala sekolah memantau pengembangan profesi dan ketrampilan mengajar guru	32	33	2

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif	
	Evaluasi supervisi akademik oleh kepala sekolah	Penyampaian dan pelaporan hasil supervisi	34, 35		2
		Analisis dan evaluasi supervisi akademik	36, 37, 38		3
		Tindak lanjut hasil supervisi	39, 41, 42	40	3
		Pembinaan dan pemantapan supervisi akademik	43, 44		2
Total			36	8	44

Sumber : Dikembangkan dari buku Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa tentang Supervisi pendidikan (55-6) dan Bahan Pembelajaran supervisi Akademik (Johannes Manggar, dkk).

C. Kisi-kisi Instrumen iklim Kerja (Uji Coba)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml
			Pernyataan positif	Pernyataan positif	
Iklim kerja	Guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan	Komunikasi	1, 2, 3, 4		4
		Tanggung jawab	5, 6		2
		Tingkat kehadiran	7, 8		2
		Hubungan baik guru dengan peserta didik	9, 10, 11		2
		Keyakinan	12, 13		2
		Perlakuan terhadap peserta didik	14, 15		2
	Suasana kerja	Ruang kerja	16, 17	18, 19	4
		Hubungan kerja antar anggota sekolah	20, 21, 22, 23, 24		5
		Kepemimpinan kepala sekolah	25, 26, 27		3
		Disiplin	28	29	2
	Kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru	Keyakinan akan kemampuan guru	30, 31, 32		3
		Perhatian kepala sekolah terhadap guru	33, 34	35, 36	4
	Peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah	Kenyamanan lingkungan sekitar	37, 38		2
		Pemeliharaan harta benda	39, 40		2
Keinginan berjumpa dengan guru untuk mendapatkan nasihat atau bantuan		41, 42		2	
Total			37	5	42

Sumber : Dikembangkan dari buku Supardi tentang Kinerja Guru (25-6).

Lampiran 6

INSTRUMEN UJI COBA**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU****1. Identitas Responden**

Pengisian angket ini tidak berkaitan dengan masalah kedinasan/tidak memengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu sebagai Guru. Mohon Bapak/Ibu guru bersedia mengisi daftar isian berikut:

NAMA	:
NIP	:
SEKOLAH	:

2. Petunjuk Pengisian Angket:

- 1) Bacalah dengan cermat pernyataan yang telah tersedia.
- 2) Jawablah semua pertanyaan dari setiap bagian dengan satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terjawab.
- 3) Berilah tanda centang (√) pada salah satu dari empat jawaban yang tersedia.
- 4) Jika ingin mengganti jawaban yang baru, berilah dua garis mendatar pada jawaban sebelumnya (=) kemudian centanglah (√) pada jawaban yang baru.

3. Petunjuk Jawaban

SL = Selalu = 4 KD= Kadang-kadang = 2
 SR = Sering = 3 TP = Tidak pernah = 1

4. Keterangan Pilihan Jawaban

SL : apabila selalu melakukan sesuai pernyataan.
 SR : apabila sering melakukan sesuai pernyataan dan kadang-kadang tidak melakukan.
 KD : apabila kadang-kadang melakukan sesuai pernyataan dan sering tidak melakukan.
 TP : apabila tidak pernah melakukan.

1. Angket Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Perencanaan Pembelajaran					
1.	Sebagai guru saya membuat RPP sebelum mengajar.				
2.	Sebagai guru saya merumuskan tujuan pembelajaran sesuai dengan indikator pembelajaran.				
3.	Sebagai guru saya menyusun materi pembelajaran sesuai dengan silabus dan tujuan pembelajaran.				
4.	Dalam rencana pembelajaran yang saya buat, materi pelajaran saya sesuaikan dengan karakteristik dan perkembangan peserta didik.				
5.	Sebagai guru saya memilih bahan ajar sesuai dengan kurikulum yang dapat menunjang tercapainya tujuan instruksional.				
6.	Sebagai guru saya memilih sumber belajar yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
7.	Sebagai guru saya memanfaatkan media pembelajaran untuk menunjang kreativitas peserta didik dalam belajar.				
8.	Sebagai guru saya menggunakan sumber belajar yang bervariasi dan relevan dengan materi pembelajaran.				
9.	Sebagai guru saya memilih sumber belajar/media pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.				
10.	Sebagai guru saya kurang memanfaatkan media berbasis elektronik dalam pembelajaran.				
11.	Sebagai guru saya mempersiapkan skenario pembelajaran sesuai dengan materi yang akan diajarkan dan tingkat perkembangan peserta didik.				
12.	Sebagai guru saya menggunakan strategi/metode yang mengaktifkan peserta didik dalam pembelajaran.				
13.	Sebagai guru saya belum menggunakan ketrampilan mengajar dan model pembelajaran yang bervariasi agar peserta didik tidak jenuh.				
14.	Sebagai guru saya menyusun teknik penilaian dengan menggunakan berbagai metode serta kriteria yang sesuai dengan karakteristik dan esensi pembelajaran.				
15.	Sebagai guru saya belum bisa membuat alat penilaian hasil belajar.				
16.	Sebagai guru saya merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
17.	Sebagai guru sebelum memulai pembelajaran saya melakukan pengecekan kesiapan peserta didik untuk belajar (kehadiran, ketertiban dan kelengkapan pelajaran).				
18.	Sebagai guru sebelum memulai pembelajaran saya melakukan apersepsi untuk menggali kemampuan awal peserta didik.				
19.	Sebagai guru saya memberikan motivasi kepada peserta didik sebelum memulai pembelajaran.				
20.	Sebagai guru sebelum memulai pembelajaran saya menyampaikan tujuan dan manfaat pembelajaran.				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
21.	Sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran saya melakukan pengorganisasian peserta didik, seperti bekerja secara individu, maupun berkelompok.				
22.	Sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran, saya melibatkan peserta didik dalam pengadaan dan pemanfaatan media pembelajaran.				
23.	Sebagai guru saya kurang memanfaatkan lingkungan sebagai sumber dan media pembelajaran.				
24.	Sebagai guru saya menyajikan materi sesuai dengan langkah dan proses pembelajaran pada RPP.				
25.	Sebagai guru dalam pembelajaran materi yang saya sampaikan dikaitkan dengan kehidupan nyata peserta didik.				
26.	Sebagai guru saya menghargai pendapat peserta didik, mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri.				
27.	Sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar.				
28.	Sebagai guru saya memberikan penguatan kepada peserta didik secara bervariasi.				
29.	Sebagai guru saya memfasilitasi peserta didik untuk menuangkan ide/gagasan mereka.				
30.	Sebagai guru diakhir pembelajaran saya mengajak peserta didik untuk mereview kembali materi yang telah disampaikan sebelumnya.				
31.	Sebagai guru saya mengajak peserta didik untuk membuat kesimpulan di setiap akhir pembelajaran.				
Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar					
32.	Sebagai guru saya melakukan penilaian proses selama proses pembelajaran untuk mengetahui partisipasi peserta didik dalam pembelajaran.				
33.	Sebagai guru saya melakukan evaluasi pembelajaran untuk menilai kemampuan penguasaan materi peserta didik.				
34.	Sebagai guru saya membuat alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.				
35.	Sebagai guru saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator keberhasilan peserta didik.				
36.	Sebagai guru saya belum mengembangkan soal-soal evaluasi sesuai dengan indikator pada rencana pembelajaran.				
37.	Sebagai guru saya mengoreksi hasil evaluasi belajar peserta didik untuk mengetahui tindak lanjut terhadap materi selanjutnya.				
38.	Sebagai guru saya melaksanakan evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar keefektifan pembelajaran yang dilakukan.				
39.	Sebagai guru saya menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan rancangan atau pelaksanaan pembelajaran selanjutnya.				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
40.	Sebagai guru saya menyampaikan hasil belajar peserta didik kepada kepala sekolah dan orang tua/wali peserta didik.				
Pelaksanaan Program Pengayaan					
41.	Sebagai guru saya menyiapkan tugas tambahan bagi peserta didik yang mendapat nilai di atas KKM atau sesuai KKM.				
42.	Sebagai guru saya memberikan bahan bacaan tambahan untuk di diskusikan yang bertujuan memperluas wawasan peserta didik terhadap KD tertentu.				
Pelaksanaan Program Remedial					
43.	Sebagai guru saya memberikan bimbingan khusus kepada peserta didik yang kesulitan atau belum menguasai materi yang telah disampaikan.				
44.	Sebagai guru saya memberikan tugas khusus kepada peserta didik dengan materi yang telah disederhanakan secara reguler.				

2. Angket Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Menurut Bapak/ibu guru, dalam merencanakan supervisi akademik					
1.	Penetapan tujuan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru.				
2.	Kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik kepada seluruh guru di sekolah.				
3.	Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah lebih mengedepankan pada peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.				
4.	Dalam supervisi akademik kepala sekolah menetapkan sumber daya (manusia, informasi, peralatan, dan dana) yang dibutuhkan.				
5.	Dalam melakukan supervisi akademik kepala sekolah belum menyusun prosedur pelaksanaan supervisi akademik.				
6.	Kepala sekolah mengkomunikasikan rancangan supervisi akademik kepada guru.				
7.	Kepala sekolah menyusun jadwal supervisi akademik				
8.	Kepala sekolah menyusun instrumen supervisi akademik.				
9.	Kepala sekolah menjelaskan isi instrumen supervisi akademik kepada guru.				
10.	Kepala sekolah memberi saran kepada guru atas penggunaan dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.				

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Menurut Bapak/ibu guru, dalam melaksanakan supervisi akademik					
11.	Kepala sekolah belum memberikan penjelasan pada guru mengenai penggunaan konsep dan teori yang baik dalam menunjang proses pembelajaran peserta didik.				
12.	Kepala sekolah membantu guru dalam meningkatkan cara mengajar yang efektif.				
13.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus.				
14.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).				
15.	Kepala sekolah kurang memberikan bimbingan pada guru dalam penyusunan tujuan pembelajaran (ranah kognitif, psikomotor, dan afektif).				
16.	Dalam melakukan supervisi kepala sekolah melakukan pendekatan sesuai dengan permasalahan guru dalam mengajar.				
17.	Kepala sekolah kurang memperhatikan permasalahan pengembangan pembelajaran dalam supervisi.				
18.	Dalam melakukan supervisi kepala sekolah memperhatikan permasalahan peserta didik dalam menerima pelajaran.				
19.	Kepala sekolah memperhatikan secara seksama ketika guru menyampaikan materi pelajaran.				
20.	Kepala sekolah mengamati guru dalam menggunakan alat bantu dan media pembelajaran.				
21.	Kepala sekolah kurang memperhatikan karakteristik mata pelajaran.				
22.	Kepala sekolah menerapkan teknik supervisi sesuai kebutuhan serta karakteristik guru.				
23.	Kepala sekolah menerapkan teknik supervisi sesuai kebutuhan serta karakteristik pembelajaran.				
24.	Kepala sekolah membimbing guru dalam merencanakan penilaian hasil belajar peserta didik.				
25.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun alat penilaian hasil belajar peserta didik.				
26.	Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan penilaian hasil belajar.				
27.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program tindak lanjut belajar peserta didik.				
28.	Kepala sekolah membimbing guru dalam melakukan program remedial.				
29.	Kepala sekolah kurang memperhatikan guru dalam merencanakan dan melaksanakan program pengayaan.				
30.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menganalisis kemajuan dan hambatan belajar peserta didik.				
31.	Kepala sekolah memantau pencapaian hasil belajar peserta didik.				

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
32.	Kepala sekolah memantau pengembangan profesi guru.				
33.	Kepala sekolah kurang memperhatikan pengembangan keterampilan guru dalam mengajar.				
Menurut bapak/Ibu guru, dalam menindak lanjuti supervisi akademik					
34.	Kepala sekolah menyampaikan hasil supervisi akademik kepada guru.				
35.	Kepala sekolah melaporkan hasil supervisi akademik kepada pengawas sekolah				
36.	Kepala sekolah bersama guru mengevaluasi hasil supervisi.				
37.	Kepala sekolah bersama guru menganalisis hasil supervisi akademik.				
38.	Kepala sekolah bersama guru mendiskusikan hasil supervisi akademik.				
39.	Kepala sekolah menyusun program tindak lanjut supervisi akademik.				
40.	Kepala sekolah belum merumuskan kriteria keberhasilan supervisi akademik.				
41.	Kepala sekolah merancang kembali program supervisi akademik.				
42.	Kepala sekolah melaksanakan hasil evaluasi supervisi akademik.				
43.	Kepala sekolah melakukan pembinaan pada guru yang disupervisi untuk meningkatkan kemampuannya.				
44.	Kepala sekolah mereview dan meninjau ulang komponen dan kelengkapan supervisi akademik.				

3. Angket Iklim Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Guru merasa nyaman					
1.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan setiap guru yang ada di sekolah.				
2.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan kepala sekolah.				
3.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik.				
4.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah termasuk orang tua peserta didik.				
5.	Saya diberi kebebasan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sekolah.				
6.	Saya diberi kebebasan dan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan sekolah tanpa harus selalu minta persetujuan kepala sekolah.				
7.	saya berangkat tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah.				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
8.	Jika saya berhalangan hadir untuk mengajar saya selalu meminta ijin kepada kepala sekolah.				
9.	Tidak ada jarak antara saya dan peserta didik dalam pembelajaran di sekolah.				
10.	Dalam kegiatan belajar mengajar saya menghargai pendapat/saran dari peserta didik.				
11.	Saya menjalin hubungan yang nyaman dan harmonis kepada setiap peserta didik.				
12.	Saya merasa yakin dan percaya diri dalam menjalankan tugas di sekolah.				
Suasana kerja sekolah					
13.	Saya percaya akan kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah.				
14.	Saya berlaku adil terhadap peserta didik yang melanggar peraturan.				
15.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara sama tanpa membeda-bedakan.				
16.	Saya merasa nyaman berada di kantor karena penerangan dan ventilasi yang cukup.				
17.	Saya merasa nyaman bekerja di kantor karena keadaan lingkungan kantor yang bersih dan sejuk.				
18.	Fasilitas dalam kantor belum memadai untuk menunjang proses kinerja guru.				
19.	Saya merasa keadaan ruang kantor belum cukup luas untuk menunjang kerja guru.				
20.	Saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan semua guru dalam bekerja.				
21.	Saya menjalin hubungan yang baik dan harmonis antara guru dengan kepala sekolah dalam bekerja.				
22.	Adanya komitmen dalam setiap diri guru dan kepala sekolah untuk memajukan sekolah.				
23.	Terciptanya rasa kekeluargaan di sekolah membuat saya semangat dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.				
24.	Sikap keterbukaan yang ditunjukkan guru dan kepala sekolah dalam bekerja membuat saya merasa nyaman.				
25.	Sikap demokratis yang ditunjukkan kepala sekolah membuat saya aman dan nyaman dalam bekerja.				
26.	Kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat kepada setiap guru untuk terus mengembangkan kemampuannya.				
27.	Pengorganisasian yang baik oleh kepala sekolah membuat guru menjadi produktif.				
28.	Peraturan sekolah yang terlalu ketat membuat saya berhati-hati dalam bekerja.				
29.	Kedisiplinan yang diberlakukan sekolah belum membuat guru semangat dalam bekerja.				
Kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru					
30.	Kepala sekolah memberi kepercayaan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
31.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.				
32.	Kepala sekolah mengajak guru bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah sekolah.				
33.	Kepala sekolah memberi penghargaan pada guru yang memiliki gagasan maupun karya kreatif.				
34.	Kepala sekolah memberi bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan.				
35.	Kepala sekolah belum antusias mendukung ide atau gagasan para guru.				
Peserta didik merasa nyaman dalam belajar					
36.	Sekolah belum menyediakan dana atau anggaran bagi guru untuk berkreasi dalam pembelajaran.				
37.	Keadaan kelas yang bersih dan rapi menunjang proses belajar mengajar.				
38.	Keadaan sekolah yang sejuk dan bersih membuat peserta didik nyaman dalam belajar.				
39.	Buku-buku pembelajaran tersusun dengan rapi dalam perpustakaan membuat peserta didik rajin membaca.				
40.	Peralatan sekolah yang tersusun rapi dalam almari seperti media pembelajaran, dokumen, dan alat penunjang pembelajaran lainnya membuat peserta didik rajin belajar.				
41.	Setiap pagi peserta didik selalu menyambut saya dengan wajah ceria.				
42.	Jika ada tugas yang belum dipahami peserta didik tidak sungkan untuk bertanya langsung kepada saya.				

Lampiran 7

**LEMBAR VALIDASI BUTIR PERNYATAAN ANGKET
OLEH PENILAI AHLI 1**

Penilai : Drs. Noto Suharto, M.Pd

Status : Dosen Pembimbing 1

Petunjuk:

1. Sebagai pedoman untuk mengisi tabel validitas isi, bahasa angket dan kesimpulan yang perlu diperhatikan antara lain:
 - a. Validitas isi
 - 1) Angket sudah sesuai dengan kisi-kisi.
 - 2) Angket dirumuskan dengan singkat dan jelas.
 - b. Bahasa angket
 - 1) Angket menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia.
 - 2) Kalimat angket tidak menimbulkan penafsiran ganda.
 - 3) Rumusan kalimat angket komunikatif, menggunakan bahasa yang sederhana, mudah dimengerti dan menggunakan kata-kata yang dikenal guru.
2. Berilah tanda centang (\surd) pada kolom yang disediakan sesuai dengan pendapat Bapak.

Keterangan:

TR : dapat digunakan tanpa revisi

R : harus revisi kembali

LEMBAR VALIDASI ANGKET KINERJA GURU

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
2.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
3.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
4.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
5.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
6.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
7.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
8.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
9.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
10.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
11.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
12.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
13.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
14.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
15.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
16.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
17.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
18.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
19.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
20.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
21.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
22.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
23.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
24.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
25.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
26.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
27.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
29.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
30.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
31.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
32.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
33.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
34.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
35.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
36.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 31 Maret 2016

Validator,

Drs. Noto Suharto, M.Pd.

NIP 195512301982031001

**LEMBAR VALIDASI ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
SEKOLAH**

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
2.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
3.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
4.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
5.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
6.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
7.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
8.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
9.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
10.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
11.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
12.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
13.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
14.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
15.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
16.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
17.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
18.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
19.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
20.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
21.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
22.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
23.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
24.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
25.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
26.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
27.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
29.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
30.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
32.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
33.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
34.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
35.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
36.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 31 Maret 2016

Validator,

Drs. Noto Suharto, M.Pd.

NIP 195512301982031001

LEMBAR VALIDASI ANGKET IKLIM KERJA

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
2.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
3.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
4.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
5.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
6.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
7.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
8.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
9.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
10.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
11.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
12.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
13.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
14.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
15.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
16.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
17.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
18.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
19.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
20.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
21.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
22.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
23.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
24.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
25.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
26.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
27.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
29.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
30.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
31.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
32.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
33.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
34.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
35.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
36.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 31 Maret 2016

Validator,

Drs. Noto Suharto, M.Pd.

NIP 195512301982031001

Lampiran 8

**LEMBAR VALIDASI BUTIR PERNYATAAN ANGKET
OLEH PENILAI AHLI 2**

Penilai : Dr. Kurotul Aini, M.Pd.

Status : Dosen Pembimbing 2

Petunjuk:

1. Sebagai pedoman untuk mengisi tabel validitas isi, bahasa angket dan kesimpulan yang perlu diperhatikan antara lain:
 - a. Validitas isi
 - 1) Angket sudah sesuai dengan kisi-kisi.
 - 3) Angket dirumuskan dengan singkat dan jelas.
 - b. Bahasa angket
 - 1) Angket menggunakan bahasa yang sesuai dengan kaidah Bahasa Indonesia.
 - 2) Kalimat angket tidak menimbulkan penafsiran ganda.
 - 3) Rumusan kalimat angket komunikatif, menggunakan bahasa yang sederhana, mudah dimengerti dan menggunakan kata-kata yang dikenal guru.
2. Berilah tanda centang (\checkmark) pada kolom yang disediakan sesuai dengan pendapat Bapak.

Keterangan:

TR : dapat digunakan tanpa revisi

R : harus revisi kembali

LEMBAR VALIDASI ANGKET IKLIM KERJA SEKOLAH

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
2.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
3.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
4.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
5.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
6.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
7.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
8.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
9.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
10.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
11.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
12.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
13.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
14.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
15.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
16.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
17.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
18.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
19.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
20.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
21.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
22.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
23.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
24.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
25.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
26.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
27.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
29.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
30.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
34.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
35.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
36.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 31 Maret 2016

Validator,



Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.

NIP. 19610728 198603 2 001

**LEMBAR VALIDASI ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA
SEKOLAH**

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
2.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
3.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
4.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
5.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
6.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
7.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
8.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
9.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
10.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
11.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
12.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
13.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
14.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
15.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
16.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
17.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
18.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
19.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
20.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
21.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
22.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
23.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
24.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
25.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
26.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
27.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
29.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
30.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
34.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
35.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
36.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
43.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
44.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 31 Maret 2016

Validator,



Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.

NIP. 19610728 198603 2 001

LEMBAR VALIDASI ANGKET IKLIM KERJA

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
1.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
2.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
3.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
4.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
5.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
6.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
7.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
8.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
9.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
10.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
11.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
12.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
13.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
14.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
15.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
16.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
17.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
18.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
19.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
20.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
21.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
22.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
23.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
24.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
25.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
26.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
27.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
29.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
30.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

No	Validitas Isi				Bahasa						Kesimpulan	
	Sesuai Kisi-kisi		Singkat dan Jelas		Sesuai Kaidah		Menimbulkan Penafsiran Ganda		Komunikatif		TR	R
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak		
34.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
35.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
36.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
37.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
38.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
39.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
40.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
41.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	
42.	✓		✓		✓			✓	✓		✓	

Tegal, 31 Maret 2016

Validator,



Dr. Kurotul Aeni, M.Pd.

NIP. 19610728 198603 2 001

TABEL PEMBANTU ANALISIS HASIL UJI COBA ANGKET KINERJA GURU

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Skor total		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	169			
2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169		
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	165		
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	159		
5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169	
6	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167	
7	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	148
9	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	156	
10	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	156	
11	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	156	
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	171
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	171
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173
15	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	154
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	168

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Skor total	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	167		
18	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	158	
19	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	158	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	161	
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	167	
22	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	159	
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	172
24	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	158
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	168
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	151	
27	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	131
28	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	131	
29	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	139	
30	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	163
31	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	158

TABEL PEMBANTU ANALISIS HASIL UJI COBA ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Skor Total			
1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168		
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	165
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163
4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	145		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170		
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	169	
8	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	154	
9	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	1	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	136		
10	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148	
11	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	148		
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173		
13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	173		
14	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167		
15	4	3	3	3	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	152	
16	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	Skor Total			
17	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156		
18	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
19	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164
20	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	167
22	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	154		
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	171		
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	156		
25	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	159		
26	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	1	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	144		
27	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	140		
28	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	144		
29	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	144		
30	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	155			
31	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	153			

TABEL PEMBANTU ANALISIS ANGGKET UJI COBA IKLIM KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Skor Total				
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	163	
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	146	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	162	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159	
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
8	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	120	
9	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	148	
10	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	4	3	121
11	3	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	4	3	119	
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	162	
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	162
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	157
15	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	150
16	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	4	4	4	150

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Skor Total
17	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	150		
18	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	150	
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	150	
20	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	1	3	4	4	149	
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	4	4	152	
22	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	146	
23	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	157		
24	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	147	
25	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	150	
26	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	3	4	4	153	
27	2	4	3	4	2	1	3	4	4	4	4	2	4	4	1	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	1	2	2	4	4	132	
28	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	147	
29	3	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	3	3	4	4	148	
30	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	147	
31	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	1	2	3	3	4	4	144	

REKAPITULASI UJI VALIDITAS UJI COBA KINERJA GURU

$r_{\text{tabel}} = 0,213$
 taraf signifikansi 0,05
 n= 85

Skor total			Skor total			Skor total			Skor total			Skor total		
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535** ,002 31	Item 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,373* ,039 31	Item 21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,420* ,019 31	Item 31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,431* ,015 31	Item 41	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,397* ,027 31
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,272 ,139 31	Item 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,156 ,403 31	Item 22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,344 ,058 31	Item 32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,444* ,012 31	Item 42	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,474** ,007 31
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535** ,002 31	Item 13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,667** ,000 31	Item 23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,022 ,905 31	Item 33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,608* *,000 31	Item 43	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,282 ,124 31
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,399* ,026 31	Item 14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,461** ,009 31	Item 24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,648* ,000 31	Item 34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,799* *,000 31	Item 44	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,538** ,002 31
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,300 ,101 31	Item 15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,439* ,013 31	Item 25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,272 ,138 31	Item 35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,811* *,000 31			
Item 6	Pearson Correlation	,328 ,071	Item 16	Pearson Correlation	,677** ,000	Item 26	Pearson Correlation	,475** ,007	Item 36	Pearson Correlation	,540* *			

Keterangan
 Butir soal valid
 = (*/**)

	Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	,002 31
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,428* ,016 31	Item 17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,277 ,139 31	Item 27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,608** ,000 31	Item 37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,626* *,000 31
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,345 ,057 31	Item 18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,291 ,112 31	Item 28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,692** ,000 31	Item 38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,811* *,000 31
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,290 ,113 31	Item 19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,491** ,005 31	Item 29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,432* ,015 31	Item 39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,813* *,000 31
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,410* ,022 31	Item 20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,447* ,012 31	Item 30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,310 ,090 31	Item 40	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,627* *,000 31

REKAPITULASI UJI VALIDITAS UJI COBA SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

$r_{\text{tabel}} = 0,213$
 taraf signifikansi 0,05
 n= 85

Skor total			Skor total			Skor total			Skor total			Skor total		
Item 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,304 ,097 31	Item 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,130 ,487 31	Item 21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,285 ,120 31	Item 31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,398* ,027 31	Item 41	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,696** ,000 31
Item 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,092 ,622 31	Item 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,073 ,698 31	Item 22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,432* ,015 31	Item 32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,240 ,193 31	Item 42	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,725** ,000 31
Item 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,434* ,015 31	Item 13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,434* ,015 31	Item 23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,631** ,000 31	Item 33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,588** ,001 31	Item 43	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,373* ,039 31
Item 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,092 ,622 31	Item 14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,568** ,001 31	Item 24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,433* ,015 31	Item 34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,527** ,002 31	Item 44	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,610** ,000 31
Item 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	276 ,132 31	Item 15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,289 ,114 31	Item 25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,624** ,000 31	Item 35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,673** ,000 31	Keterangan Butir soal valid = (**/*)		
Item 6	Pearson Correlation	434* ,015	Item 16	Pearson Correlation	,507* *,004	Item 26	Pearson Correlation	,557* *,001	Item 36	Pearson Correlation	,680* *,000			

	Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,507* ,004 31	Item 17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,475* ,007 31	Item 27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,432* ,015 31	Item 37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,802* ,000 31
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,346 ,057 31	Item 18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,560* ,001 31	Item 28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,293 ,110 31	Item 38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,784* ,000 31
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,430* ,016 31	Item 19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,572* ,001 31	Item 29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,094 ,614 31	Item 39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,644* ,000 31
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,582* ,001 31	Item 20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,495* ,005 31	Item 30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,357* ,015 31	Item 40	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,302 ,099 31

REKAPITULASI UJI VALIDITAS UJI COBA IKLIM KERJA

$r_{\text{tabel}} = 0,213$
 taraf signifikansi 0,05
 n= 85

Skor total			Skor total			Skor total			Skor total			Skor total		
Item 1	Pearson Correlation	,485*	Item 11	Pearson Correlation	,818*	Item 21	Pearson Correlation	,283	Item 31	Pearson Correlation	,875*	Item 41	Pearson Correlation	,818*
	Sig. (2-tailed)	,006		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,123		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
	N	31		N	31		N	31		N	31		N	31
Item 2	Pearson Correlation	,001	Item 12	Pearson Correlation	,910*	Item 22	Pearson Correlation	,818*	Item 32	Pearson Correlation	,818*	Item 42	Pearson Correlation	,688*
	Sig. (2-tailed)	,997		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000
	N	31		N	31		N	31		N	31		N	31
Item 3	Pearson Correlation	,067	Item 13	Pearson Correlation	,132	Item 23	Pearson Correlation	-,140	Item 33	Pearson Correlation	,521*	Keterangan Butir soal valid = (**/*)		
	Sig. (2-tailed)	,722		Sig. (2-tailed)	,478		Sig. (2-tailed)	,453		Sig. (2-tailed)	,003			
	N	31		N	31		N	31		N	31			
Item 4	Pearson Correlation	,793*	Item 14	Pearson Correlation	,626*	Item 24	Pearson Correlation	,818*	Item 34	Pearson Correlation	,571*			
	Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,001			
	N	31		N	31		N	31		N	31			
Item 5	Pearson Correlation	,485*	Item 15	Pearson Correlation	,291	Item 25	Pearson Correlation	,818*	Item 35	Pearson Correlation	,357*			
	Sig. (2-tailed)	,006		Sig. (2-tailed)	,112		Sig. (2-tailed)	,000		Sig. (2-tailed)	,049			
	N	31		N	31		N	31		N	31			

	Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31		Sig. (2-tailed) N	31
Item 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,696* ,000 31	Item 16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,767* ,000 31	Item 26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,818* ,000 31	Item 36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,496* ,005 31
Item 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,589* ,016 31	Item 17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,573* ,001 31	Item 27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,863* ,000 31	Item 37	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,044 ,021 31
Item 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,125 ,502 31	Item 18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,272 ,139 31	Item 28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,455* ,000 31	Item 38	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,696* ,000 31
Item 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,659* ,000 31	Item 19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,198 ,286 31	Item 29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,175 ,345 31	Item 39	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,413* ,021 31
Item 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,681* ,000 31	Item 20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,339 ,062 31	Item 30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,655* ,000 31	Item 40	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,910* ,000 31

Lampiran 15

HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN
KINERJA GURU, SUPERVISI AKADEMIK DAN IKLIM KERJA

1. Reliabilitas Kinerja Guru**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,736	45

2. Reliabilitas Supervisi Akademik**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	45

3. Reliabilitas Iklim Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,740	43

Lampiran 16

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN**A. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml	
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif		
Kinerja guru	Perencanaan pembelajaran	Merencanakan pengelolaan pembelajaran	1		1	
		Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran	2, 3		2	
		Pemilihan sumber dan media pembelajaran	4	5	2	
		Merencanakan skenario/kegiatan pembelajaran	6	7	2	
		Merencanakan penilaian hasil belajar	8, 9	10	3	
	Pelaksanaan pembelajaran	Memulai pembelajaran	11, 12		2	
		Mengorganisasikan pembelajaran	13		1	
		Mengelola pembelajaran	14, 15, 16, 17, 18		5	
		Mengakhiri pembelajaran	19		1	
	Pelaksanaan penilaian hasil belajar	Melaksanakan penilaian	20, 21		2	
		Mengelola dan memeriksa hasil penilaian	22, 23	24	3	
		Memanfaatkan hasil penilaian	25, 26, 27		3	
		Melaporkan hasil penilaian	28		1	
	Pelaksanaan program pengayaan	Memberikan tugas	29, 30		2	
	Pelaksanaan program remedial	Memberikan bimbingan khusus	31		1	
	Total			27	4	31

Sumber : Dikembangkan dari buku Supardi Tentang Kinerja Guru (23-4).

B. Kisi-kisi Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif	
Supervisi akademik kepala sekolah	Perencanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah	Kepala sekolah menentukan tujuan, sasaran dan metode supervisi akademik yang akan dilaksanakan	1		1
		Mengorganisasikan kegiatan supervisi akademik	2		1
		Menentukan waktu pelaksanaan supervisi akademik	3		1
		Penyusunan instrumen supervisi akademik	4		1
	Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah	Kepala sekolah memahami konsep, prinsip, teori, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap bidang perkembangan mata pelajaran di sekolah	5		1
		Kepala sekolah membimbing guru dalam penyusunan silabus, rpp, dan tujuan pembelajaran tiap bidang pengembangan mata pelajaran di sekolah	6, 7		2
		Menerapkan pendekatan sesuai tujuan supervisi akademik dan permasalahan yang dihadapi	8, 10	9	3
		Kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran yang dilakukan guru	11, 12		2
		Kepala sekolah menerapkan berbagai teknik sesuai pendekatan yang dipilih	13, 14		2
		Kepala sekolah membimbing guru dalam melakukan evaluasi hasil belajar	15, 16, 17		3
		Kepala sekolah membimbing guru dalam merancang program tindak lanjut hasil belajar	18		1
		Kepala sekolah melakukan pemantauan terhadap hasil belajar peserta didik	19, 20		2
		Kepala sekolah memantau pengembangan profesi dan ketrampilan mengajar guru		21	1

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif	
	Evaluasi supervisi akademik oleh kepala sekolah	Penyampaian dan pelaporan hasil supervisi	22, 23		2
		Analisis dan evaluasi supervisi akademik	24, 25, 26		3
		Tindak lanjut hasil supervisi	27, 28	29	3
		Pembinaan dan pematapan supervisi akademik	30, 31		2
Total			28	3	31

Sumber : Dikembangkan dari buku Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa tentang Supervisi pendidikan (55-6) dan Bahan Pembelajaran supervisi Akademik (Johannes Manggar, dkk).

C. Kisi-kisi Instrumen Iklim Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Penyebaran item angket		Jml
			Pernyataan positif	Pernyataan negatif	
Iklim kerja	Guru merasa nyaman, berpuas hati dan memiliki kenyamanan	Komunikasi	1, 2		2
		Tanggung jawab	3, 4		2
		Tingkat kehadiran	5		1
		Hubungan baik guru dengan peserta didik	6, 7, 8		3
		Keyakinan	9		1
		Perlakuan terhadap peserta didik	10		1
	Suasana kerja	Ruang kerja	11, 12		2
		Hubungan kerja antar anggota sekolah	13, 14		2
		Kepemimpinan kepala sekolah	15, 16, 17		3
		Disiplin	18		1
	Kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru	Keyakinan akan kemampuan guru	19, 20, 21		3
		Perhatian kepala sekolah terhadap guru	22, 23	24, 25	4
	Peserta didik merasa nyaman dalam belajar di sekolah	Kenyamanan lingkungan sekitar	26		1
Pemeliharaan harta benda		27, 28		2	
Keinginan berjumpa dengan guru untuk mendapatkan nasihat atau bantuan		29, 30		2	
Total			28	2	30

Sumber : Dikembangkan dari buku Supardi tentang Kinerja Guru (25-6).

Lampiran 17

INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DABIN II KECAMATAN
PETARUKAN KABUPATEN PEMALANG**

4. Identitas Responden

Pengisian angket ini tidak berkaitan dengan masalah kedinasan/tidak memengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu sebagai Guru. Mohon Bapak/Ibu guru bersedia mengisi daftar isian berikut:

NAMA	:	
NIP	:	
SEKOLAH	:	

5. Petunjuk Pengisian Angket:

Bacalah dengan cermat pernyataan yang telah tersedia.

- 1) Jawablah semua pertanyaan dari setiap bagian dengan satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu, sehingga tidak ada pertanyaan yang tidak terjawab.
- 2) Berilah tanda centang (\surd) pada salah satu dari empat jawaban yang tersedia.
- 3) Jika ingin mengganti jawaban yang baru, berilah dua garis mendatar pada jawaban sebelumnya (=) kemudian centanglah (\surd) pada jawaban yang baru.

6. Petunjuk Jawaban

SL = Selalu = 4 KD= Kadang-kadang = 2

SR = Sering = 3 TP = Tidak pernah = 1

7. Keterangan Pilihan Jawaban

SL : apabila selalu melakukan sesuai pernyataan.

SR : apabila sering melakukan sesuai pernyataan dan kadang-kadang tidak melakukan.

KD : apabila kadang-kadang melakukan sesuai pernyataan dan sering tidak melakukan.

TP : apabila tidak pernah melakukan.

1. Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Perencanaan Pembelajaran					
1.	Sebagai guru saya membuat RPP sebelum mengajar.				
2.	Sebagai guru saya menyusun materi pembelajaran sesuai dengan silabus dan tujuan pembelajaran.				
3.	Dalam rencana pembelajaran yang saya buat, materi pelajaran saya sesuaikan dengan karakteristik dan perkembangan peserta didik.				
4.	Sebagai guru saya memanfaatkan media pembelajaran untuk menunjang kreativitas peserta didik dalam belajar.				
5.	Sebagai guru saya kurang memanfaatkan media berbasis elektronik dalam pembelajaran.				
6.	Sebagai guru saya mempersiapkan skenario pembelajaran sesuai dengan materi yang akan diajarkan dan tingkat perkembangan peserta didik.				
7.	Sebagai guru saya belum menggunakan ketrampilan mengajar dan model pembelajaran yang bervariasi agar peserta didik tidak jenuh.				
8.	<i>Sebagai guru saya menyusun teknik penilaian dengan menggunakan berbagai metode serta kriteria yang sesuai dengan karakteristik dan esensi pembelajaran.</i>				
9.	Sebagai guru saya belum bisa membuat alat penilaian hasil belajar.				
10.	Sebagai guru saya merumuskan instrumen penilaian sesuai dengan tujuan pembelajaran.				
11.	Sebagai guru saya memberikan motivasi kepada peserta didik sebelum memulai pembelajaran.				
12.	Sebagai guru sebelum memulai pembelajaran saya menyampaikan tujuan dan manfaat pembelajaran.				
13.	Sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran saya melakukan pengorganisasian peserta didik, seperti bekerja secara individu, maupun berkelompok.				
14.	Sebagai guru saya menyajikan materi sesuai dengan langkah dan proses pembelajaran pada RPP.				
15.	Sebagai guru saya menghargai pendapat peserta didik, mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri.				
16.	Sebagai guru dalam kegiatan pembelajaran saya menumbuhkan keceriaan dan antusiasme peserta didik dalam belajar.				
17.	Sebagai guru saya memberikan penguatan kepada peserta didik secara bervariasi.				
18.	Sebagai guru saya memfasilitasi peserta didik untuk menuangkan ide/gagasan mereka.				
19.	Sebagai guru saya mengajak peserta didik untuk membuat kesimpulan di setiap akhir pembelajaran.				
Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar					
20.	Sebagai guru saya melakukan penilaian proses selama proses pembelajaran untuk mengetahui partisipasi peserta didik dalam pembelajaran.				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
21.	Sebagai guru saya melakukan evaluasi pembelajaran untuk menilai kemampuan penguasaan materi peserta didik.				
22.	Sebagai guru saya membuat alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.				
23.	Sebagai guru saya mengembangkan instrumen evaluasi sesuai indikator keberhasilan peserta didik.				
24.	Sebagai guru saya belum mengembangkan soal-soal evaluasi sesuai dengan indikator pada rencana pembelajaran.				
25.	Sebagai guru saya mengoreksi hasil evaluasi belajar peserta didik untuk mengetahui tindak lanjut terhadap materi selanjutnya.				
26.	Sebagai guru saya melaksanakan evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar keefektifan pembelajaran yang dilakukan.				
27.	Sebagai guru saya menggunakan hasil penilaian untuk menyempurnakan rancangan atau pelaksanaan pembelajaran selanjutnya.				
28.	Sebagai guru saya menyampaikan hasil belajar peserta didik kepada kepala sekolah dan orang tua/wali peserta didik.				
Pelaksanaan Program Pengayaan					
29.	Sebagai guru saya menyiapkan tugas tambahan bagi peserta didik yang mendapat nilai di atas KKM atau sesuai KKM.				
30.	Sebagai guru saya memberikan bahan bacaan tambahan untuk di diskusikan yang bertujuan memperluas wawasan peserta didik terhadap KD tertentu.				
Pelaksanaan Program Remedial					
31.	Sebagai guru saya memberikan tugas khusus kepada peserta didik dengan materi yang telah disederhanakan secara reguler.				

2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Menurut Bapak/ibu guru, dalam merencanakan supervisi akademik					
1.	Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah lebih mengedepankan pada peningkatan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.				
2.	Kepala sekolah mengkomunikasikan rancangan supervisi akademik kepada guru.				
3.	Kepala sekolah menyusun jadwal supervisi akademik				
4.	Kepala sekolah menjelaskan isi instrumen supervisi akademik kepada guru.				
Menurut Bapak/ibu guru, dalam melaksanakan supervisi akademik					
5.	Kepala sekolah memberi saran kepada guru atas penggunaan dan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.				

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
6.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun silabus.				
7.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).				
8.	Dalam melakukan supervisi kepala sekolah melakukan pendekatan sesuai dengan permasalahan guru dalam mengajar.				
9.	Kepala sekolah kurang memperhatikan permasalahan pengembangan pembelajaran dalam supervisi.				
10.	Dalam melakukan supervisi kepala sekolah memperhatikan permasalahan peserta didik dalam menerima pelajaran.				
11.	Kepala sekolah memperhatikan secara seksama ketika guru menyampaikan materi pelajaran.				
12.	Kepala sekolah mengamati guru dalam menggunakan alat bantu dan media pembelajaran.				
13.	Kepala sekolah menerapkan teknik supervisi sesuai kebutuhan serta karakteristik guru.				
14.	Kepala sekolah menerapkan teknik supervisi sesuai kebutuhan serta karakteristik pembelajaran.				
15.	Kepala sekolah membimbing guru dalam merencanakan penilaian hasil belajar peserta didik.				
16.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun alat penilaian hasil belajar peserta didik.				
17.	Kepala sekolah membimbing guru dalam melaksanakan penilaian hasil belajar.				
18.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menyusun program tindak lanjut belajar peserta didik.				
19.	Kepala sekolah membimbing guru dalam menganalisis kemajuan dan hambatan belajar peserta didik.				
20.	Kepala sekolah memantau pencapaian hasil belajar peserta didik.				
Menurut bapak/Ibu guru, dalam menindak lanjuti supervisi akademik					
21.	Kepala sekolah menyampaikan hasil supervisi akademik kepada guru.				
22.	Kepala sekolah melaporkan hasil supervisi akademik kepada pengawas sekolah				
23.	Kepala sekolah bersama guru mengevaluasi hasil supervisi.				
24.	Kepala sekolah bersama guru menganalisis hasil supervisi akademik.				
25.	Kepala sekolah bersama guru mendiskusikan hasil supervisi akademik.				
26.	Kepala sekolah menyusun program tindak lanjut supervisi akademik.				
27.	Kepala sekolah belum merumuskan kriteria keberhasilan supervisi akademik.				
28.	Kepala sekolah merancang kembali program supervisi akademik.				

No.	Pernyataan	Alternatif jawaban			
		SL	SR	KD	TP
29.	Kepala sekolah melaksanakan hasil evaluasi supervisi akademik.				
30.	Kepala sekolah melakukan pembinaan pada guru yang disupervisi untuk meningkatkan kemampuannya.				
31.	Kepala sekolah mereview dan meninjau ulang komponen dan kelengkapan supervisi akademik.				

3. Iklim Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
Guru merasa nyaman					
1.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan setiap guru yang ada di sekolah.				
2.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan semua warga sekolah termasuk orang tua peserta didik.				
3.	Saya diberi kebebasan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas sekolah.				
4.	Saya diberi kebebasan dan tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan sekolah tanpa harus selalu minta persetujuan kepala sekolah.				
5.	saya berangkat tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di sekolah.				
6.	Tidak ada jarak antara saya dan peserta didik dalam pembelajaran di sekolah.				
7.	Dalam kegiatan belajar mengajar saya menghargai pendapat/saran dari peserta didik.				
8.	Saya menjalin hubungan yang nyaman dan harmonis kepada setiap peserta didik.				
9.	Saya merasa yakin dan percaya diri dalam menjalankan tugas di sekolah.				
Suasana kerja sekolah					
10.	Saya berlaku adil terhadap peserta didik yang melanggar peraturan.				
11.	Saya merasa nyaman berada di kantor karena penerangan dan ventilasi yang cukup.				
12.	Saya merasa nyaman bekerja di kantor karena keadaan lingkungan kantor yang bersih dan sejuk.				
13.	Adanya komitmen dalam setiap diri guru dan kepala sekolah untuk memajukan sekolah.				
14.	Sikap keterbukaan yang ditunjukkan guru dan kepala sekolah dalam bekerja membuat saya merasa nyaman.				
15.	Sikap demokratis yang ditunjukkan kepala sekolah membuat saya aman dan nyaman dalam bekerja.				
16.	Kepala sekolah memberikan dorongan dan semangat kepada setiap guru untuk terus mengembangkan kemampuannya.				

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
17.	Pengorganisasian yang baik oleh kepala sekolah membuat guru menjadi produktif.				
18.	Peraturan sekolah yang terlalu ketat membuat saya berhati-hati dalam bekerja.				
Kepala sekolah memiliki keyakinan akan kinerja guru					
19.	Kepala sekolah memberi kepercayaan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya.				
20.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.				
21.	Kepala sekolah mengajak guru bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah sekolah.				
No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	SR	KD	TP
22.	Kepala sekolah memberi penghargaan pada guru yang memiliki gagasan maupun karya kreatif.				
23.	Kepala sekolah memberi bantuan kepada guru yang mengalami kesulitan.				
24.	Kepala sekolah belum antusias mendukung ide atau gagasan para guru.				
Peserta didik merasa nyaman dalam belajar					
25.	Sekolah belum menyediakan dana atau anggaran bagi guru untuk berkreasi dalam pembelajaran.				
26.	Keadaan sekolah yang sejuk dan bersih membuat peserta didik nyaman dalam belajar.				
27.	Buku-buku pembelajaran tersusun dengan rapi dalam perpustakaan membuat peserta didik rajin membaca.				
28.	Peralatan sekolah yang tersusun rapi dalam almari seperti media pembelajaran, dokumen, dan alat penunjang pembelajaran lainnya membuat peserta didik rajin belajar.				
29.	Setiap pagi peserta didik selalu menyambut saya dengan wajah ceria.				
30.	Jika ada tugas yang belum dipahami peserta didik tidak sungkan untuk bertanya langsung kepada saya.				

Lampiran 18

DATA HASIL PENELITIAN
REKAPITULASI SKOR ANGKET SUPERVISI AKADEMIK,
IKLIM KERJA, DAN KINERJA GURU

No. Responden	Supervisi Akademik	Iklm Kerja	Kinerja Guru
1	105	98	110
2	89	98	94
3	94	90	93
4	109	96	118
5	119	90	101
6	107	94	100
7	118	102	104
8	107	108	101
9	118	98	107
10	112	108	110
11	120	116	106
12	120	103	114
13	116	100	106
14	122	120	109
15	119	95	93
16	114	99	111
17	116	103	106
18	108	91	98
19	112	87	112
20	108	103	108
21	100	85	105
22	98	92	101
23	108	92	105
24	102	86	94
25	114	85	107
26	119	109	118
27	106	97	98
28	118	106	113
29	115	107	110
30	109	94	101
31	96	87	107
32	100	97	113
33	85	91	91
34	121	88	119
35	112	98	109
36	100	101	100

No. Responden	Supervisi Akademik	Iklim Kerja	Kinerja Guru
37	82	96	98
38	98	105	108
39	105	104	115
40	118	85	116
41	94	100	96
42	114	97	101
43	105	72	100
44	94	89	87
45	114	96	100
46	109	92	97
47	110	98	108
48	99	79	100
49	93	88	95
50	88	96	100
51	89	104	108
52	91	101	108
53	102	95	101
54	89	90	100
55	89	88	98
56	86	102	94
57	106	88	107
58	106	102	118
59	114	106	121
60	107	104	102
61	89	103	96
62	113	101	118
63	89	97	96
64	107	104	120
65	107	105	103
66	98	105	97
67	105	102	121
68	106	108	117
69	94	86	99
70	113	107	117
71	121	106	111
72	98	90	89
73	121	104	112
74	121	104	112
75	108	96	86
76	106	98	112
77	103	90	105
78	108	106	107
79	109	90	116

No. Responden	Supervisi Akademik	Iklm Kerja	Kinerja Guru
80	111	106	122
81	111	113	121
82	114	98	112
83	109	105	107
84	109	100	98
85	106	105	116

Lampiran 19

HASIL UJI NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		y	X ₁	X ₂
N		85	85	85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105,65	106,05	97,88
	Std. Deviation	8,728	10,148	8,323
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,129	,078
	Positive	,103	,071	,065
	Negative	-,059	-,129	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,948	1,194	,718
Asymp. Sig. (2-tailed)		,330	,116	,682

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 20

HASIL UJI LINIERITAS**A. Output Uji Linieritas X_1 dan Y****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y *	Between Groups	(Combined)	3535,312	30	117,844	2,222	,005
x ₁	Linearity		1718,442	1	1718,442	32,400	,000
	Deviation from Linearity		1816,870	29	62,651	1,181	,293
	Within Groups		2864,100	54	53,039		
	Total		6399,412	84			

B. Output Uji Linieritas X_2 dan Y**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y *	Between Groups	(Combined)	2924,064	28	104,431	1,683	,049
x ₂	Linearity		1027,755	1	1027,755	16,561	,000
	Deviation from Linearity		1896,309	27	70,234	1,132	,340
	Within Groups		3475,348	56	62,060		
	Total		6399,412	84			

Lampiran 21

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS DAN UJI HETEROSKEDASTISITAS

A. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,580	10,873		3,548	,001		
x1	,375	,082	,436	4,595	,000	,904	1,106
x2	,279	,099	,266	2,803	,006	,904	1,106

a. Dependent Variable: y

B. Output Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	x1	x2
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	-,029	,023
		Sig. (2-tailed)		,794	,832
		N	85	85	85
x1	x1	Correlation Coefficient	-,029	1,000	,323**
		Sig. (2-tailed)	,794		,003
		N	85	85	85
x2	x2	Correlation Coefficient	,023	,323**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,832	,003	
		N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 22

HASIL ANALISIS REGRESI SEDERHANA**A. Output Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1718,442	1	1718,442	30,470	,000 ^b
Residual	4680,970	83	56,397		
Total	6399,412	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x1

B. Output Perhitungan Nilai B Persamaan Regresi X_1 terhadap Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58,380	8,602		6,787	,000		
x1	,446	,081	,518	5,520	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

C. Output Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1027,755	1	1027,755	15,880	,000 ^b
Residual	5371,657	83	64,719		
Total	6399,412	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2

D. Output Perhitungan Nilai B Persamaan Regresi X_2 terhadap Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,510	10,360		6,227	,000		
x2	,420	,105	,401	3,985	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 23

HASIL ANALISIS KORELASI SEDERHANA**A. Output Analisis Korelasi Linier Sederhana X_1 terhadap Y**

		X_1	y
X_1	Pearson Correlation	1	,518**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
y	Pearson Correlation	,518**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Output Analisis Korelasi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

		X_2	y
X_2	Pearson Correlation	1	,401**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
y	Pearson Correlation	,401**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 24

HASIL UJI KOEFISIEN REGRESI SEDERHANA (Uji t)**A. Output Uji Koefisien Sederhana X_1 terhadap Y****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	58,380	8,602		6,787	,000		
X_1	,446	,081	,518	5,520	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

B. Output Uji Koefisien Sederhana X_2 terhadap Y**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	64,510	10,360		6,227	,000		
X_2	,420	,105	,401	3,985	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: y

Lampiran 25

**HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA X_1 DAN X_2
TERHADAP Y**

**A. Output Analisis Regresi Linier X_1 dan X_2 terhadap Y
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2127,825	2	1063,912	20,424	,000 ^b
Residual	4271,587	82	52,093		
Total	6399,412	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

**B. Output Perhitungan Nilai B Persamaan Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	38,580	10,873		3,548	,001		
x1	,375	,082	,436	4,595	,000	,904	1,106
x2	,279	,099	,266	2,803	,006	,904	1,106

a. Dependent Variable: y

Lampiran 26

HASIL ANALISIS KORELASI BERGANDA**C. Output Analisis Korelasi Berganda (Uji R)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 ^a	.333	.316	7,218

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Lampiran 27

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)**A. Output Analisis Determinasi X_1 terhadap Y****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,518 ^a	,269	,260	7,510

a. Predictors: (Constant), x1

B. Output Analisis Determinasi X_2 terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,150	8,045

a. Predictors: (Constant), x2

C. Output Analisis Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	,333	,316	7,218

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Lampiran 28

HASIL UJI KOEFISIEN SECARA BERSAMA-SAMA (UJI F)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2127,825	2	1063,912	20,424	,000 ^b
Residual	4271,587	82	52,093		
Total	6399,412	84			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Lampiran 29

SURAT-SURAT IZIN PENELITIAN

KEMENTERIAN RISTEK DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
 FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
 Gedung Gd A2 Lt., Kampus Sekaran Gunungpati, Semarang 50229
 Telepon: 024-8508019
 Laman: <http://fip.unnes.ac.id>, surel: fip@mail.unnes.ac.id

Nomor : 176/UN37.1-1.9/KM/2016
 Lamp. :
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala Kesbangpol Kabupaten Pemalang
 Di Kabupaten Pemalang

Dengan Hormat,
 Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk menyusun skripsi/tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Putriana Wulan Sari
 Nim : 1401412339
 Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar, S1
 Topik : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tegal, 1 April 2016
 Ang Desan
 Koordinator UPP Tegal,

 Drs. G. Boyo, M.Pd
 Nip. 1962026191987031001



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT**

SURAT REKOMENDASI

NOMOR : 070/78/IV/ 2016

- I. Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah Nomor : 070/265/204 tanggal 20 Pebruari 2004 tentang Persyaratan Ijin Survey/Riset/KKL/PKL di Jateng.
- II. Membaca : Surat Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Nomor : 176/UN37.11.9/KM2016 tanggal 01 April 2016 perihal Ijin Penelitian.
- III. Pada prinsipnya kami *Tidak Keberatan / Dapat menerima* atas pelaksanaan Penelitian / mencari data di Kabupaten Pemalang
- IV. Yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : **PUTRIANA WULANSARI**
 2. Kebangsaan : Indonesia
 3. Alamat : Desa Iser RT. 05 RW. 03 Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang
 4. Pekerjaan : Mahasiswa
 5. Penanggung Jawab : **Dr. Utoyo, M.Pd**
 6. Maksud dan Tujuan : Mengadakan penelitian / mencari data untuk menyusun Skripsi dengan judul :
"Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang"
 7. Lokasi : *Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang*
 8. Dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Sebelum melakukan kegiatan terlebih dahulu melapor kepada Camat / Instansi yang akan dijadikan obyek lokasi untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
 - b. Pelaksanaan Penelitian / mencari data tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kepentingan umum dan stabilitas pemerintahan;
 - c. Tidak membahas politik dan atau agama yang dapat menimbulkan terganggunya keamanan dan ketentraman;
 - d. Untuk Penelitian yang mendapatkan dukungan dana dari sponsor baik dari dalam negeri maupun luar negeri, agar dijelaskan pada saat mengajukan perijinan;
 - e. Surat Rekomendasi dapat dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila tidak mentaati/mengindahkan peraturan yang berlaku atau obyek lokasi kegiatan menolak untuk menerima.
- V. *Surat Rekomendasi Penelitian / mencari data berlaku :*
Tanggal, 4 April s/d 3 Mei 2016
- VI. *Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum.*

Pemalang, 4 April 2016

An. BUPATI PEMALANG
KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA, POLITIK
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
KABUPATEN PEMALANG
Ub. Kasi Politik Dalam Negeri



NUR AZIZ MUHAIMIN, SH
Penata Tingkat I
NIP. 19671014 199903 1 001

TEMBUSAN : Kepada Yth.
Kakan Kesbangpol dan Linmas Kab. Pml.

Jalan Mochtar No. 6 Telp. (0284) 321317 Fax. 323067 Pemalang



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

**SURAT IJIN PENELITIAN
NOMOR : 071 / 4 / IV / 2016 / BAPPEDA**

- Membaca Surat** : Surat Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Nomor : 176/UN37.11.9/KM2016 tanggal 01 april 2016 perihal ijin penelitian.
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri;
2. Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor : 070/265/2004 Tanggal 20 Febuari 2004 Tentang Persyaratan Ijin Survey/Riset/KKL/PKL di Jawa Tengah;
3. Surat Rekomendasi Kantor Kesbangpollinmas Kab. Pemalang Nomor : 070/78/IV/2016 Tanggal 04 April 2016.

Memberikan Ijin Penelitian kepada :

Nama : **PUTRIANA WULANSARI**
 NIM : 1401412339
 Prodi : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
 Alamat : Desa Iser RT. 05 RW. 03 Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang
 Penanggungjawab : **Drs. UTOYO, M.Pd**
 Maksud dan Tujuan : Mengadakan Penelitian / mencari data untuk menyusun Skripsi dengan judul : **"Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang"**
 Lokasi : Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.
 Waktu Pelaksanaan : Tanggal, 4 April /s/d 3 Mei 2016

Memperhatikan :

1. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
2. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu stabilitas Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
3. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
4. Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas;
5. Memberikan laporan hasil penelitian setelah melaksanakan penelitian kepada Bappeda Kabupaten Pemalang.

Demikian harap menjadikan perhatian dan maklum

Pemalang, 4 April 2016
 An. Kepala Bappeda Kabupaten Pemalang
 Kepala Bidang Litbang dan Stalap
 Ub. Kasubid Penelitian dan Pengembangan



Tembusan : Kepada Yth :

1. Kepala Dindikpora Kabupaten Pemalang;
2. Kepala UPP Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang ;
3. Kepala Sekolah Dasar Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang.

Jalan Jend Soedirman Timur No 64 Telp/ Fax.(0284)324584



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 01 ISER
Alamat Desa Iser Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362**

SURAT KETERANGAN

NO. : 421.2 / 28 / 2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 01 Iser, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggang Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Iser, 18 April 2016

Kepala Sekolah



Sri Sugiarti/ A.Ma. Pd.

NIP. 1958026 197802 2 001



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 02 ISER
Alamat Desa Iser Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362**

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/18/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 02 Iser, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggang Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Iser, 21 April 2016



Muhamad Soleman, S.Pd.

NIP. 19631001 198405 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
 DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
 UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
 SD N 01 KALIRANDU
 Alamat Desa Kalirandu Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 421-2/019/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 01 Kalirandu, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Nim : 1401412339
 Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggang Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD 01 Kalirandu, UPPK Petarukan.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kalirandu 19 April 2016

Ketua Sekolah

 Hermian, S.Pd.
 NIP. 19640423 198405 2 002



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 01 PETANJUNGAN**

Alamat Desa Petanjungan Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/3 /2016,

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 01 Petanjungan, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Petanjungan, 27 April 2016
Kepala Sekolah



Henri Susilo, S.Pd. SD
NIP. 19600128 197911 1 002





**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 03 PETANJUNGAN**

Alamat Desa Petanjungan Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/019/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 03 Petanjungan, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Petanjungan, 10 April 2016

Kepala Sekolah





**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 03 PETANJUNGAN**

Alamat Desa Petanjungan Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/019/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 03 Petanjungan, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Petanjungan, 10 April 2016

Kepala Sekolah





PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 04 PETANJUNGAN
 Alamat Desa Petanjungan Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/021/IV/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 04 Petanjungan, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Nim : 1401412339
 Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Petanjungan, 21 April 2016

Kepala Sekolah



Dulniukti, A.Ma. Pd.

19570129 197802 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 01 SERANG
Alamat Desa Serang Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362**

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/21/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 01 Serang, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggang Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 25 April 2016

Kepala Sekolah



Suprapti, S.Pd. SD

NIP. 19720626 199803 2 008



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 03 SERANG**

Alamat Desa Serang Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362.

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2/28/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 03 Serang, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 25 April 2016

Kepala Sekolah

Muryati, S.Pd.
NIP. 19670326 198903 2 006



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 04 SERANG**

Alamat Desa Serang Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 4212/44/2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 04 Serang, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Telah melaksanakan penelitian/survey dengan judul "PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR DABIN II KECAMATAN PETARUKAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 7 April 2016
Kepala Sekolah

Rasmani, S.Pd. SD
NIP. 196002161 198012 1 001



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 09 PETARUKAN**

Alamat Jl. Raya Petarukan Barat No. Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN

NO. 421.2 / 11 / 2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 09 Petarukan, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD 09 Petarukan, UPPK Petarukan.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Petarukan, 9 April 2016

Kepala Sekolah



Purwoto, S.Pd. SD

NIP. 19770704 197701 1 003



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD N 02 KALIRANDU**
Alamat Desa Kalirandu Kec. Petarukan Kab. Pemalang 52362

SURAT KETERANGAN
NO. 421.2 / 37 / 2016

yang bertanda tangan di bawah ini, kepala sekolah SD N 02 Kalirandu, menerangkan bahwa:

Nama : Putriana Wulan Sari
Pekerjaan : Mahasiswa
Nim : 1401412339
Alamat : Desa Iser, dukuh Rowopanggung Rt 05 Rw 03 Kec. Petarukan Kab. Pemalang

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD 02 Kalirandu, UPPK Petarukan.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kalirandu, 11 April 2016



Hermiani, S.Pd.

NIP. 19640423 198405 2 002



**PEMERINTAH KABUPATEN PEMALANG
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAH RAGA
UNIT PENGELOLA PENDIDIKAN KECAMATAN PETARUKAN
SD NEGERI 03 PETARUKAN**

**SURAT KETERANGAN
NO. 421.2 / 65 / 2016**

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah Dasar Negeri 03 Petarukan, UPPK Petarukan Kabupaten Pemalang, menerangkan bahwa :

Nama	: PUTRIANA WULAN SARI
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 1401412339
Alamat tempat tinggal	: Desa Iser Dukuh Rowo Panggang RT.05 / RW.03

Mahasiswa tersebut benar-benar telah melaksanakan penelitian di SD Negeri 03 Petarukan, UPPK Petarukan.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Petarukan, 6 April 2016

Kepala Sekolah

PRIYONO, S.Pd

NIP 19650407 198608 1 002

Lampiran 30

DOKUMENTASI PEMBERIAN ANGKET

1. Pemberian Angket Penelitian

SDN 02 Iser



SDN 01 Iser



SDN 01 Petanjungan



SDN 03 Petanjungan



SDN 04 Petanjungan



SDN 01 Kalirandu



SDN 01 Serang



SDN 02 Serang



SDN 03 Serang



SDN 04 Serang



2. Pemberian Angket Uji Coba

SDN 03 Petarukan



SDN 03 Petarukan



SDN 02 Kalirandu

