

ABSTRAK

Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

Adi Sukardi

youngcounselor.unifa@gmail.comProgram Pascasarjana
Universitas Terbuka

Kunci utama dari kemajuan Pendidikan Indonesia adalah kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kinerja guru. Contoh upaya untuk meningkatkan kinerja guru dengan melakukan kegiatan pengawasan kepala sekolah. Kepala Sekolah melakukan pengawasan yang sistematis, terprogram, dan berkelanjutan untuk menyelesaikan masalah guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Padahal, sistem pendidikan dan pengawasan yang baik membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman di sekolah. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara pengawasan kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Setu, Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik regresi dan korelasi. Itu menggunakan kuesioner sebagai instrumen yang telah diuji validitasnya oleh Pearson Moment Product dan Cronbach Alpha diuji untuk reliabilitas. Populasi penelitian adalah guru sekolah dasar swasta di Setu, Bekasi, yang diambil dengan teknik sistem sampel acak. Uji persyaratan analisis menggunakan uji normal kesalahan evaluasi dengan uji Liliefors dan uji Bartlett. Uji hipotesis penelitian menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, teknik korelasi sederhana, korelasi parsial, dan korelasi berganda. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara pengawasan kepala sekolah (X_1) dan kinerja guru (Y) sekolah dasar swasta di Setu menunjukkan bahwa 35,7% kinerja guru swasta guru sekolah dasar di Setu diperkuat oleh pengawasan kepala sekolah. Uji hipotesis kedua juga menghasilkan korelasi positif antara iklim sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y) menunjukkan bahwa 37,3% kinerja guru diperkuat oleh iklim sekolah. Uji hipotesis ketiga menggabungkan semua variabel dan ada korelasi positif antara variabel independen dari pengawasan kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y) di sekolah dasar swasta di Setu menunjukkan bahwa 39,4% berdasarkan data tes diketahui bahwa ada korelasi yang kuat antara pengawasan kepala sekolah dan iklim sekolah (korelasinya kuat). Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengadakan pengawasan kepala sekolah dan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Kata Kunci: *kinerja guru, supervisi kepala sekolah, iklim sekolah, sekolah dasar swasta*

ABSTRACT**THE CORRELATION STUDY BETWEEN PRINCIPAL SUPERVISION, SCHOOL CLIMATE AND TEACHER PERFORMANCE OF PRIVATE PRIMARY SCHOOLS IN SETU, BEKASI**

Adi Sukardi
youngcounselor.unj@gmail.com

Graduate Program
Universitas Terbuka

The main key of Indonesia Education advancement is the quality of the human resources through the improving of the teacher performance. An example effort to improve the teacher performance is through principal supervision activities. The Principal carries out a systematic, programmed, and continuous supervision to solve teacher's problems in doing the learning activities. Though, a good education and supervision system need a comfortable working environment in the school. This research was conducted to find out the relationship between principal supervision and school climate with teacher performance of private primary school at Setu, Bekasi. This research used quantitative research method with regression and correlation techniques. It used a questionnaire as the instrument that had been tested for the validity by Pearson Moment Product and the Cronbach Alpha tested for the reliability. The research population was private primary teachers in Setu, Bekasi, which was taken by a sample random system technique. The analysis requirement test used an evaluation mistake normal test by Liliefors test and Bartlett test. Research hypothesis test used a simple linear regression, multiple linear regression, simple correlation techniques, partial correlation, and multiple correlation. The first hypothesis indicated that there was a positive correlation between principal supervision (X1) and teacher performance (Y) of private primary schools in Setu, determination coefficient indicated that 35.7% teacher performance of private primary school teachers in Setu reinforced by the principal supervision. The second hypothesis test also produced a positive correlation between school climate (X2) and teacher performance (Y) determination coefficient indicated that 37.3% teacher performance is reinforced by the school climate. The third hypothesis test put all variables together and there was a positive correlation between independent variable of the principal supervision (X1) and the school climate (X2) with teacher performance (Y) at private primary school in Setu determination coefficient indicated that 39.4% based on the test data is known that there was a strong correlation between the principal supervision and the school climate with teacher performance (the correlation is strong). Thus, based on the results of the research, it was concluded that improving teacher performance can be done by holding principal supervision and creating a conducive school climate.

Keywords: *Teacher performance, Principal supervision, School climate, private primary school*

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 2019

Yang Menyatakan



(Adi Sukardi)

NIM. 500785948

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah
dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan
Setu Kabupaten Bekasi


Penyusun TAPM

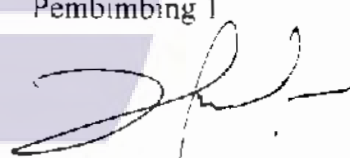
Nama : Adi Sukardi
NIM : 500785948
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Maret 2019

Menyetujui :


Pembimbing II

Pembimbing I


Dr. Lita Rosita, M.Pd
NIP. 196010031986012001

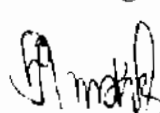

Dr. Murnaria Manalu, M.M.
NIP. 196108121984032002

Penguji Ahli



H. Yaya S. Kusumah, M.Sc., Ph.D
NIP. 195909221983031003

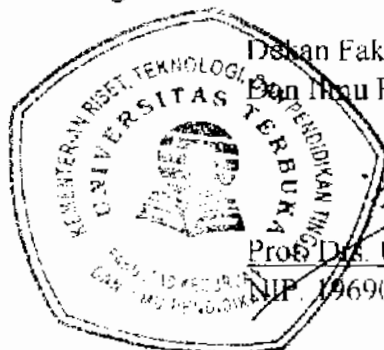
Mengetahui,

Ketua Pascasarjana
Pendidikan dan Keguruan


Dr. Ir. Amalia Sapriati, MA
NIP. 196008211986012001

Dekan Fakultas Keguruan
dan Ilmu Pendidikan


Prof. Drs. Udin Kusmawan, M.A., Ph.D.
NIP. 196904051994031002



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN DASAR

PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya selaku pembimbing tesis (TAPM) dari mahasiswa,

Nama : ADI SUKARDI
 NIM : 500785948
 Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
 Judul TAPM : Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah
 dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di
 Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program (TAPM) Pendidikan Dasar Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 30 Maret 2019

Waktu : 16.00 – 16.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dra. Eko Kuswanti, M.Pd

Tanda Tangan

Penguji ahli

Nama : Prof. H. Yaya S. Kusumah, M.Sc., Ph.D.

Pembimbing I

Nama : Dr. Murnaria Manalu, M.M.

Pembimbing II

Nama : Dr. Tita Rosita, M.Pd

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis terpanjatkan bagi Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga TAPM dengan judul “Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan iklim Sekolah dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi” ini dapat diselesaikan.

TAPM ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) program studi pendidikan dasar Universitas Terbuka.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka, Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D.
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Terbuka, Prof. Drs. Udan Kusmawan, M.A., Ph.D.
3. Kepala Pusat Pengelolaan dan Penyelenggaraan Program Pascasarjana (P4s) Universitas Terbuka, Dr. Siti Julaeha, M.A.
4. Kepala UPBJJ UT Jakarta, Dra. Eko Kuswanti, M.Pd.
5. Dr. Murnaria Manalu, M.M., sebagai Pembimbing I.
6. Dr. Tita Rosita, M.Pd, sebagai Pembimbing II.
7. Pengelola Program Studi Magister Pendidikan Dasar, Dra. Aay Nurhayati, M.Pd, beserta seluruh dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

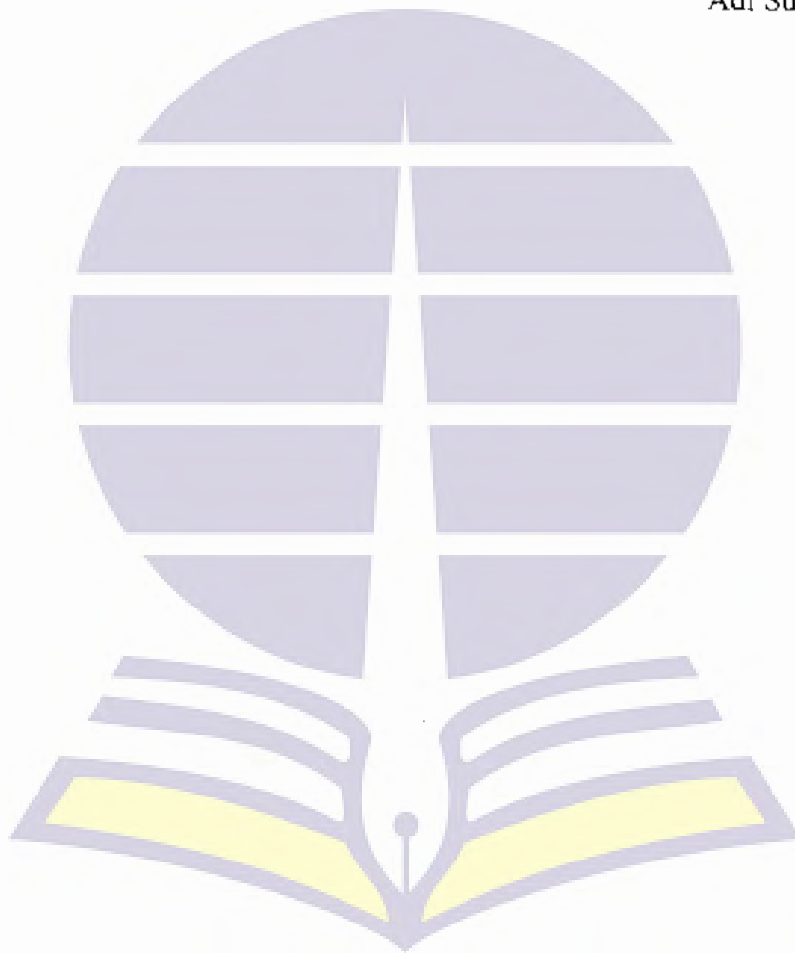
1. Bapak Drs. Robih sebagai Koordinator Pengawas Kecamatan Setu
2. Bapak Suyana, S.Pd sebagai Pengawas Pembina Kecamatan Setu
3. Bapak Ibu Kepala Sekolah Dasar Swasta se-Kecamatan Setu
4. Rekan-rekan Magister Pendidikan Dasar Universitas Terbuka UPBJJ UT Jakarta angkatan pertama 2017
5. Istri dan keluarga tercinta yang telah mendukung baik secara moril dan materil.

Penulis menyadari bahwa TAPM ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, masukan dan saran untuk perbaikan TAPM ini sangat penulis harapkan.

Semoga TAPM ini dapat lebih sempurna dan bermanfaat untuk penulis khususnya dan bagi orang lain umumnya.

Jakarta, 20 Maret 2019

Adi Sukardi

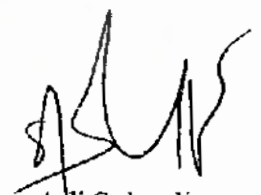


RIWAYAT HIDUP

Nama : Adi Sukardi
NIM : 500785948
Program Studi : Magister Pendidikan Dasar
Tempat /Tanggal Lahir : Bekasi, 25 Oktober 1987

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SDN Mekarwangi 03 pada tahun 2000
Lulus SMP di SMP N 2 Tambun Selatan pada tahun 2003
Lulus SMA di SMA N 1 Tambun Selatan pada tahun 2006
Lulus S1 di Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2013
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s.d. 2013 sebagai guru di SDS Model Insan Madani
Tahun 2013 s.d. Skrg sebagai Kepala Sekolah di SD Plus Al-Armin

Bekasi, 2019

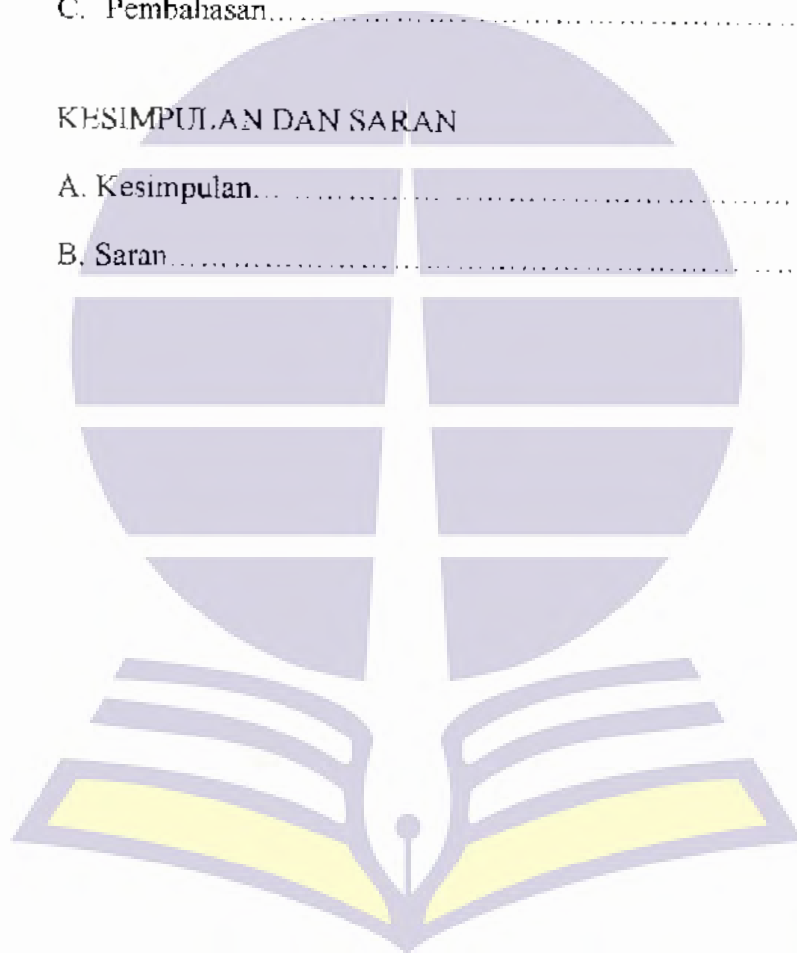


Adi Sukardi
NIM. 500785948

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN.....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I	PENDAHULUAN
	A. Latar Belakang Masalah..... 1
	B. Rumusan Masalah..... 10
	C. Tujuan Penelitian..... 10
	D. Manfaat Penelitian..... 11
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
	A. Kajian Teori
	1. Kinerja Guru..... 13
	2. Supervisi Kepala Sekolah..... 22
	3. Iklim Sekolah..... 35
	B. Penelitian Terdahulu..... 49
	C. Kerangka Berpikir..... 51
	D. Variabel Operasional..... 53
	E. Hipotesis..... 55
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
	A. Metodologi Penelitian..... 56
	B. Populasi dan Sampel..... 56
	C. Instrumen Penelitian..... 58
	D. Prosedur Pengumpulan Data..... 62
	E. Metode Analisis Data..... 63

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Objek Penelitian.....	69
	B. Hasil Penelitian.....	69
	1. Hasil uji coba instrumen penelitian.....	70
	2. Pengujian prasyarat analisis.....	78
	a. Pengujian normalitas.....	79
	b. Pengujian homogenitas data.....	80
	c. Pengujian linieritas.....	81
	3. Hasil uji regresi korelasi.....	83
	C. Pembahasan.....	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	96
	B. Saran.....	97



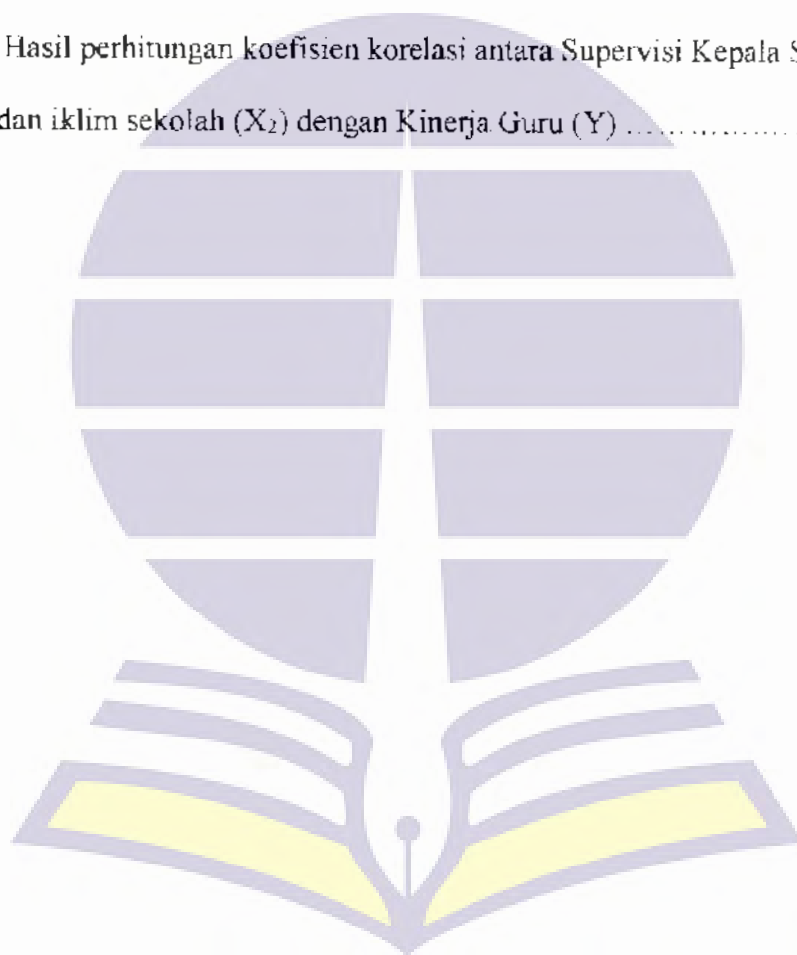
DAFTAR BAGAN

Gambar	Halaman
2.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Seseorang	19
2.2 Fungsi-Fungsi Supervisi	27
2.3 Iklim Organisasi Model Fungsional	41
2.4 Model Korelasi Variabel Supervisi Pembelajaran (X1) dan Iklim Sekolah (X2) dengan Kinerja Guru (Y)	53
4.1. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kinerja Guru	71
4.2. Diagram Batang Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah.....	73
4.3. Diagram Batang Frekuensi Variabel Iklim Sekolah (X ₂).....	74
4.4. Grafik Persamaan Regresi	79
4.5. Grafik Persamaan Regresi	83
4.6. Grafik Persamaan Regresi	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Hasil Supervisi Kepala Sekolah SD Plus Al-Amin.....	7
2.1 Gambaran singkat School-Level Environment Questionnaire'.....	47
2.2 Gambaran Singkat Organizational Climate Description Questionnaire.....	49
3.1 Daftar SD Swasta di Kecamatan Setu	59
3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	61
3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Supervisi Pembelajaran.....	61
3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Kerja.....	62
3.4 Skor Alternatif Jawaban Instrumen	63
4.1 Daftar SD Swasta di Kecamatan Setu	69
4.2. Tabel data variabel Kinerja Guru (Y).....	71
4.3. Tabel data variabel Supervisi Kepala Sekolah	72
4.4. Tabel data variabel Iklim Sekolah (X ₂)	74
4.5 Hasil uji normalitas Data	76
4.6. Hasil uji Homogenitas Data	77
4.6. Tabel ANAVA untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi $Y = 89,60 + 0,323 X_1$	79
4.7. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X ₁) dengan Kinerja Guru (Y)	80
4.8. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara	81
4.9. Tabel ANAVA untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi $Y = 60,888 + 0,40 X_2$	83

- 4.10. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara iklim sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) 84
- 4.11. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara iklim sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)..... 85
- 4.12. Tabel ANAVA untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi $Y = 53,734 + 0,394 X_1 + 0,375 X_2$ 87
- 4.13. Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) 88



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu pilar kehidupan bangsa. Masa depan suatu bangsa dapat diketahui melalui sejauh mana komitmen suatu masyarakat, bangsa atau negara dalam menyelenggarakan pendidikan nasional. Sehingga pendidikan merupakan faktor penentu bagi masa depan suatu bangsa karena melalui pendidikan seseorang dibekali berbagai keterampilan, kemampuan, sikap dan nilai yang diperlukan untuk bekerja atau melakukan sesuatu.

Sekolah merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memberikan proses belajar-mengajar sebagai upaya untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Tinggi dan rendahnya mutu atau hasil pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang diberikan oleh guru, karena secara langsung dibimbing, dibantu dan dibina oleh guru.

Peran sumber daya manusia dalam sebuah negara menjadi sangat penting. Peningkatan peran sumber daya manusia dapat dicapai melalui pendidikan yang secara umum memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan Indeks Pembangunan Manusia Indonesia (IPM) yang dirilis oleh *United Nations Development Programme* (UNDP), kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia tergolong masih rendah yaitu 0,689 untuk tahun 2016. Angka tersebut menempatkan Indonesia dalam kategori pembangunan manusia menengah pada peringkat 113 dari 188 negara dan wilayah. Sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, pemerintah

mencanangkan rencana strategis pembangunan nasional, salah satunya melalui peningkatan kualitas pendidikan.

Pendidikan masih dianggap sebagai cara yang paling tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Terutama pada jenjang pendidikan dasar yaitu merupakan jenjang pendidikan yang memiliki peran penting dalam pendidikan formal seorang anak mulai dari usia 7 tahun sampai 12 tahun. Pentingnya pendidikan dasar ditegaskan oleh UNESCO (1996) yang menyatakan bahwa pendidikan dasar merupakan langkah awal dalam upaya menghapuskan kesenjangan di antara berbagai kelompok masyarakat.

Tujuan pendidikan dasar menurut PP Nomor 28 Tahun 1990 ialah memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Sebagai pondasi pendidikan formal, pendidikan dasar harus direncanakan dan dilaksanakan secara jelas dan terarah, yang ditunjang tenaga pendidik profesional dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia tingkat satuan pendidikan dasar. Guru memegang peranan dan tanggung jawab penting dalam pelaksanaan program pembelajaran agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik.

Undang undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam undang-undang yang

sama disebutkan bahwa kewajiban guru antara lain merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Tugas dan kewajiban guru semakin berat dalam menghadapi kompetensi sistem pendidikan seiring dengan perkembangan jaman. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan kualitas dan profesionalisme guru salah satunya ditunjukkan dengan kinerja (*performance*) yang baik. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru baik di kelas maupun di luar kelas, guru harus mampu menciptakan situasi belajar yang efektif dan menyenangkan sehingga mampu membantu siswa untuk mencapai kompetensi dasar dari setiap pertemuan. Kinerja guru merupakan hasil kerja seorang guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang ditampilkan dalam bentuk perbuatan (*performance*) kerja, prestasi maupun keterampilan dalam bekerja.

Menurut Samsudin (2006:159) pengertian kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Kinerja guru merupakan

prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

Peningkatan kinerja guru mutlak harus menjadi perhatian serius bagi pengelola pendidikan baik ditingkat birokrat pemerintahan maupun bagi pimpinan satuan pendidikan atau kepala sekolah.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan adanya kegiatan supervisi pembelajaran. Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah, baik secara individu maupun kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran. Melalui kegiatan supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah secara sistematis, terprogram, dan berkelanjutan diharapkan berbagai kesulitan guru ketika pembelajaran akan dapat diatasi, dan pada akhirnya kinerja guru akan meningkat sehingga tujuan pembelajaran akan tercapai secara optimal.

Neagley dan Evans (1980) menyatakan bahwa kinerja guru sangat berpengaruh terhadap mutu belajar, sehingga kinerja guru harus ditingkatkan dengan dorongan supervisor untuk perkembangan proses belajar mengajar yang

positif, dinamis, dan demokratis dengan sistem pengajaran yang kontinyu untuk meningkatkan hasil belajar, sebagaimana ditegaskan dalam teorinya bahwa:

"Modern supervision is considered as any service for teachers that eventually results in improving instruction, and the curriculum. It consists of positive, dynamic, democratic actions designed to improve instruction through the continued growth of all concerned individuals the child, the teacher, the supervisor, the administrator, and the parents or other lay person".

Teori tersebut mengandung inti bahwa supervisi dianggap sebagai layanan bagi guru agar menghasilkan peningkatan pengajaran dan kurikulum. Pengawasan terdiri dari tindakan positif, dinamis, demokratis yang dirancang untuk memperbaiki pengajaran melalui pertumbuhan yang terus berlanjut dari semua individu yang bersangkutan seperti siswa, guru, supervisor, administrator, dan orang tua atau orang awam lainnya. Perbaikan kinerja dan kualitas guru sekolah dasar dalam pembelajaran agar efektif dan efisien serta tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara optimal juga tidak dapat lepas dari peran kepala sekolah sebagai supervisor

Namun sistem pendidikan dan pengawasan yang rutin, juga perlu ditunjang dengan iklim kerja yang nyaman di sekolah. Iklim kerja di sekolah atau madrasah adalah "keadaan sekitar sekolah atau madrasah dalam suasana yang sunyi dan nyaman serta kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik" (Marzuki dalam Supardi, 2014:121). Iklim sekolah yang kondusif sebagaimana didefinisikan oleh Supardi (2014:131), "apabila warga sekolah merasa adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan tugas". Iklim sekolah dapat dipandang sebagai sesuatu yang membedakan antara sekolah yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Creemers dan Scheerrens seperti yang dikutip Supardi (2014:121) “... beberapa hal yang mempunyai peran penting menciptakan iklim kerja yang kondusif yaitu lingkungan fisik sekolah, lingkungan budaya dan sistem sosial sekolah.

Sekolah Dasar Plus Al-Amin adalah satuan pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Islam Haji Muhammad Nibih Al-Amin yang berdiri sejak tahun 2008. Yayasan ini memiliki tiga unit satuan pendidikan mulai dari Taman Kanak-kanak, Sekolah Dasar Plus dan Sekolah Menengah Pertama Plus. Sebagai sekolah swasta, mutu dan kualitas pendidikan menjadi perhatian serius bagi pengurus yayasan dan juga level manajemen unit agar tetap mendapat kepercayaan dari masyarakat dan meningkatkan kualitas lulusan. Oleh karena itu sejak lima tahun lalu tepatnya pada tahun pelajaran 2014/2015 yayasan menerapkan sistem peningkatan kinerja bagi tenaga pendidiknya melalui program supervisi pembelajaran secara rutin setiap semester. Perubahan sistem meliputi pengangkatan pegawai tetap, peningkatan kesejahteraan, kedisiplinan kerja dan yang paling berperan penting adalah diterapkannya supervisi pembelajaran secara rutin setiap semester bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang berdampak pada besaran tunjangan guru berdasarkan predikat kinerja hasil penilaian supervisi.

Sebelum adanya sistem supervisi bagi guru pihak yayasan sulit menentukan indikator yang digunakan dalam pemberian insentif, promosi jabatan dan pengangkatan pegawai tetap yayasan. Kinerja guru pun dirasakan belum optimal, terlihat dari kurangnya kedisiplinan guru dalam membuat administrasi pembelajaran, serta guru merasa enggan berinovasi dalam melaksanakan kegiatan

belajar mengajar karena dianggap tidak ada pembeda antara guru yang kreatif dan guru malas dalam memperoleh insentif.

Penilaian supervisi bagi guru ini mengacu pada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Pelaksanaan supervisi ini dilakukan oleh supervisor yang ditunjuk oleh pengurus yayasan yaitu kepala bidang pendidikan yayasan dan kepala sekolah. Dengan adanya supervisi kepala sekolah dan pengkondisian iklim sekolah melalui pembangunan sistem dan nilai kerja, peningkatan kinerja guru di SD Plus Al-Amin sudah terlihat. Hal ini dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel I.1 Data Hasil Supervisi Kepala Sekolah SD Plus Al-Amin

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Predikat Hasil Supervisi			Keterangan
		A (Amat Baik)	B (Baik)	C (Cukup)	
2014/2015	16	0	8	8	Tahun pertama diadakan supervisi kepala sekolah
2015/2016	18	4	9	5	
2016/2017	18	10	7	1	
2017/2018	18	12	6	0	
2018/2019	19	-	-	-	Belum dilakukan supervisi

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa adanya peningkatan kinerja guru berdasarkan perolehan predikat penilaian hasil supervisi kepala sekolah dari tahun ke tahun. Pada Tahun Pelajaran 2014/2015 tidak ada satupun guru yang mendapat

predikat A (amat baik) dan masih cukup banyak mendapat predikat C (cukup). Tahun berikutnya mengalami peningkatan cukup signifikan dimana terdapat enam orang guru mendapat predikat A (amat baik) dan predikat C (cukup) berkurang dari sebelumnya. Hal ini disebabkan karena perolehan insentif prestasi selama setahun berikutnya ditentukan berdasarkan predikat yang didapat oleh guru pada tahun sebelumnya.

Supervisi yang dilakukan di semester pertama bersifat supervisi klinis. Supervisi klinis adalah supervisi yang memfokuskan pada perbaikan pembelajaran yang dilakukan oleh guru mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan sampai penilaian pembelajaran. Setelah supervisi klinis supervisor akan mendiskusikannya pada guru yang bersangkutan untuk memberikan evaluasi dan diharapkan guru tersebut dapat melakukan perbaikan pada sisi kekurangannya serta mempertahankan kelebihanannya.

Pertengahan semester kedua akan dilakukan supervisi penilaian kembali kepada guru, hasil supervisi ini guru akan mendapatkan raport sebagai penilaian diri. Penilaian supervisi semester kedua ini akan menentukan besaran insentif prestasi yang akan didapatkan guru selama setahun berikutnya. Hal ini sebagai penghargaan atas kinerja yang telah guru lakukan selama satu tahun terakhir sekaligus sebagai motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerja mereka.

Upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup dengan adanya supervisi pembelajaran saja. Selain supervisi pembelajaran, pihak yayasan dan kepala sekolah juga membuat iklim sekolah yang baik. Dalam kaitannya dengan kinerja guru (*performance*) iklim sekolah juga memberikan sumbangan dari sebuah

proses kerja, kenyamanan, kerjasama dan kekompakkan dalam bekerja bagi setiap guru.

Tahun pelajaran 2018/2019 menjadi tahun kelima berjalannya program supervisi pembelajaran oleh kepala sekolah. Berjalannya supervisi kepala sekolah secara efektif dan iklim sekolah yang kondusif diharapkan dapat memberikan hubungan positif dengan kinerja guru. Tidak hanya di SD Plus Al-Amin, Sekolah Dasar Swasta lain di Kecamatan Setu pun memiliki kondisi yang serupa. Peningkatan kinerja guru yang diharapkan oleh pengurus yayasan di masing-masing sekolah akan diupayakan melalui berbagai cara salahsatunya Supervisi Kepala Sekolah dan menciptakan Iklim Sekolah yang baik.

Hasil wawancara dengan Bapak Jarkasih, S Pd selaku pengawas pembina di UPTD Pendidikan PAUD/SD Kecamatan Setu (Tampiran 1; halaman 104) mengutarakan bahwa kinerja guru SD Swasta masih perlu ditingkatkan. Kepala Sekolah sebagai pimpinan bertanggungjawab memiliki kewajiban untuk membina dengan program-program peningkatan Sumber Daya Manusia di wilayah kerja satuan pendidikan masing-masing, salah satunya harus dilakukan supervisi.

Setiap sekolah pasti memiliki program supervisi kepala sekolah, pengawas pembina dari Dinas Pendidikan secara rutin berkunjung ke sekolah untuk melakukan pembinaan paling tidak 2 bulan sekali. Sekolah Swasta melaksanakan supervisi satu kali dalam satu semester.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini mengungkap hubungan supervisi kepala sekolah dan iklim kerja dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan karena selama kurun waktu enam tahun peneliti berada di

wilayah Kecamatan Setu sebagai pendidik sekaligus Kepala Sekolah belum pernah ada yang meneliti tentang hubungan supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru SD swasta di Kabupaten Bekasi khususnya Kecamatan Setu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara supervisi kepala sekolah dan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara iklim sekolah dan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi?
3. Apakah terdapat hubungan supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan penelitian yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini untuk menganalisis .

1. Hubungan antara pelaksanaan supervisi yang dilakukan kepala sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.
2. Hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

3. Hubungan antara supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat, baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan teori, minimal menguji teori-teori manajemen pendidikan yang berkaitan dengan supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian dapat menjadi motivasi bagi guru dalam mengembangkan kompetensi dan keterampilan melalui pelatihan dan supervisi kepala sekolah serta bersama-sama menciptakan iklim sekolah yang kondusif bagi peningkatan kinerja mereka.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah sebagai pemimpin dan supervisor agar dapat memetakan kompetensi dan keterampilan pegawai agar manajemen pendidikan di sekolah dapat berkembang dan berjalan dengan baik sesuai standar pendidikan nasional serta dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif agar memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah tersebut.

c. Bagi pengurus yayasan

Hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran penting dalam menyusun rencana strategis dan program kerja peningkatan kinerja guru dan karyawan

d. Bagi Dinas Pendidikan, khususnya Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi

Hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pertimbangan dalam membina guru Sekolah Dasar (SD) melalui supervisi secara rutin dan merata dalam rangka meningkatkan profesional guru.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

a) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yang berasal dari kata "*performance*". Menurut Ivancevich, Konapasko dan Mateson dalam Hussain Fatah (2017: 8) *Performance is the desired result of behaviour*. Definisi tersebut mengandung arti bahwa kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku, maksudnya kinerja adalah hasil dari unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja memiliki asal kata "kerja". Kerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan sebuah karya yang dapat dinikmati oleh orang yang melakukannya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Paul F. Wilson dan Richard D. Pearson (1995: 1) menyatakan bahwa, "*Performance includes a number of factors or aspects that, taken together, are satisfactory or not. This focus on the outcomes is important, as well as the influence of previous events, conditions, and the perceptions/expectations of the observer*" (Kinerja terdapat di dalamnya beberapa faktor atau aspek, merasakan bersama, sebuah kepuasan atau tidak-merasakan. Fokus terhadap hasil adalah penting, sebaik pengaruh kegiatan sebelumnya, kondisi, dan persepsi/harapan dari pengamat). Teori tersebut mengandung pengertian bahwa kinerja memiliki beberapa aspek yang hasilnya dapat dirasakan manfaatnya oleh orang banyak.

Dari segi bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu (Susanto, 2016: 69). Menurut Simanjuntak dalam Ahmad Susanto (2016: 69), kinerja adalah pencapaian hasil dalam terlaksananya tugas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian tersebut ditekankan bahwa kinerja merupakan hal penting sebagai indikator tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Pengertian lain dari kinerja diungkapkan oleh Prawirosentono dalam Susanto (2016: 69), yaitu sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau suatu kelompok, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Teori tersebut mendasari bahwa antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan organisasi dapat terlihat melalui penilaian kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *outcomes* dari kinerja pegawai merupakan sebuah prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian prestasi kerja ditentukan oleh kemampuan dan motivasi. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh seorang guru mampu menyelesaikan tugasnya yaitu mengajar, serta menunjukkan motivasi sebagai usaha yang ditunjukkan untuk mencapai prestasi terbaik, yang tercermin dalam sikap bekerja.

Anderson (1989: 347) menjelaskan bahwa kinerja guru menunjuk pada apa yang dilakukan seorang guru dalam pekerjaannya mencakup kemampuan yang disebut sebagai kompetensi. Kinerja guru ditentukan oleh situasi pekerjaannya, hal ini tergantung pada kompetensi guru, pada konteks pekerjaan guru tersebut dan pada kemampuan guru untuk menerapkan kompetensinya. Dari beberapa pendapat ahli tentang pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Maka kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan pemenuhan kompetensi dasar guru.

b) Hakikat Dasar Kinerja Guru

Mathis dan Jackson (2002: 81) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka jika berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Penilaian kinerja bagi seorang Guru dimaksudkan untuk mengetahui hasil kerja Guru tersebut sesuai dengan tugas dan fungsinya, mengetahui kelemahan-kelemahannya dan dapat dijadikan dasar dalam rangka promosi, peningkatan karier, dasar kenaikan pangkat, mutasi jabatan dan dasar pengambilan kebijakan oleh pimpinan.

Guru memiliki peran penting dalam proses pendidikan dan pembelajaran untuk mempersiapkan peserta didik dalam mencapai kompetensi yang telah ditetapkan. Sehingga permasalahan tentang kinerja guru mendapatkan perhatian

khusus bagi manajemen sekolah, karena sangat berkaitan dengan produktivitas suatu sekolah serta ketercapaian tujuan organisasi sekolah.

Pada hakikatnya kinerja guru berkaitan dengan perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab baik ketika mempersiapkan pembelajaran dan mengajar di depan kelas sesuai dengan tujuan serta kriteria tertentu. Kriteria dalam penilaian kinerja telah tercantum berupa rincian kompetensi yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang menjelaskan bahwa standar kinerja guru meliputi empat kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Susanto (2016: 70) menjelaskan bahwa empat kompetensi dasar yang harus dimiliki seorang guru. Pertama, Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola peserta didik yang meliputi: pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; pemahaman terhadap peserta didik; pengembangan kurikulum/silabus; perancangan pembelajaran; pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik. Kedua, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan yang meliputi: berakhlak mulia, stabil, mantap, dewasa, berwibawa; arif dan bijaksana; dapat menjadi teladan; mampu mengevaluasi kinerja sendiri; dan mengembangkan diri secara terus menerus. Ketiga, kompetensi profesional mencakup kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang meliputi: bidang keilmuan guru sesuai dengan materi ajar; materi ajar terdapat dalam kurikulum sekolah; hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; dan kompetensi yang bersifat global dengan tetap

melestarikan nilai budaya nasional. Keempat, kompetensi sosial meliputi peran guru sebagai bagian dari masyarakat dalam hal: berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan pimpinan, teman sejawat, siswa, dan orang tua/wali siswa.

Berdasarkan teori dari berbagai sumber diketahui bahwa hakikat kinerja guru adalah upaya pemenuhan kompetensi utama yang harus dimiliki seorang guru, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian.

c) Model Kinerja Guru

Terdapat tiga model kinerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik yang menjalankan proses pembelajaran di kelas, antara lain model *Rob Norris*, model *Oregon*, dan model *Stanford*. Ketiga model tersebut dikenal dengan sebutan *Stanford Teacher of Appraisal Competence*, disingkat *STAC* (Susanto, 2016: 72).

Model *Rob Norris* menyatakan bahwa guru harus memiliki komponen kompetensi yang meliputi: 1) kualitas personal dan profesional; 2) persiapan mengajar; 3) perumusan tujuan mengajar; 4) penampilan guru saat mengajar; 5) penampilan siswa; dan 6) evaluasi. Model *Oregon*, mengelompokkan kompetensi mengajar guru menjadi lima, yaitu: 1) perencanaan dan persiapan belajar; 2) kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar; 3) kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar; 4) kemampuan hubungan personal; 5) kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional. Model *Stanford*, membagi kompetensi mengajar guru dalam

tiga komponen, yaitu: 1) komponen tujuan; 2) komponen guru mengajar; 3) komponen evaluasi.

Dengan menggabungkan tiga model kinerja guru tersebut, disimpulkan bahwa terdapat empat kompetensi yang akan dijadikan acuan dalam penelitian antara lain, kompetensi pedagogik yang terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam menjalankan pembelajaran. Kompetensi kedua adalah kompetensi profesional yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam menyampaikan materi, kemampuan dalam pembuatan media, dan perbaikan kualitas pembelajaran. Kompetensi ketiga adalah kompetensi sosial, yang berkaitan dengan hubungan sosial antara guru dengan atasan, rekan kerja, murid, dan masyarakat di lingkungan sekitar sekolah. kompetensi keempat adalah kompetensi kepribadian dimana terdapat norma dan aturan yang harus dijalankan seorang guru.

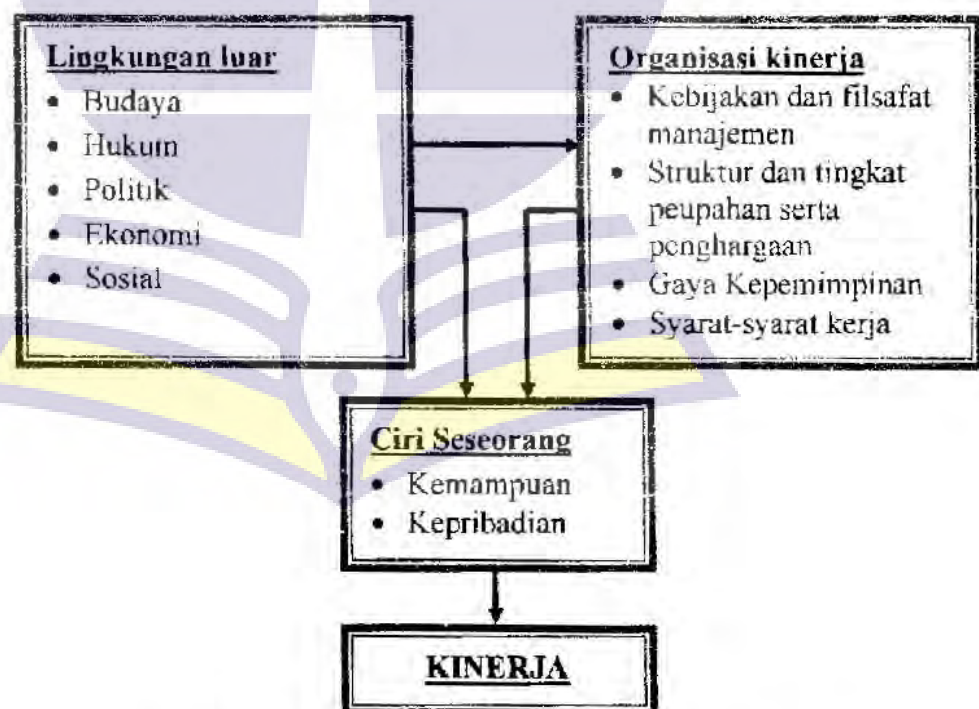
d) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor yakni, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang guru, misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor ini memiliki pengaruh besar dan dapat membentuk etos kerja bagi seorang guru. Pengaruh kepercayaan terhadap nilai agama, pendidikan, informasi, dan komunikasi berperan bagi pembentukan kinerja.

Selanjutnya, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut Arifin (dalam Susanto, 2016: 73) faktor eksternal kinerja guru mengidentifikasi ke dalam beberapa hal, diantaranya: a) Jumlah upah kerja yang

dapat memenuhi kebutuhan; b) Iklim kerja yang kondusif dengan demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan; c) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari pimpinan yang terwujud dalam kehidupan sehari-hari; d) Penghargaan terhadap prestasi; e) Sarana yang menunjang kebutuhan mental dan fisik seperti tempat ibadah, tempat olahraga, rekreasi dan hiburan.

Berdasarkan literatur lain, Zainun (dalam Susanto, 2016: 74) menjelaskan tiga faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu: 1) ciri seseorang; 2) lingkungan luar; 3) sikap terhadap profesi. Ciri terhadap seseorang meliputi kemampuan dan kepribadian. Lingkungan luar meliputi budaya, politik, hukum, ekonomi, dan sosial. Sedangkan sikap terhadap profesi meliputi kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan, dan syarat kerja. Hubungan ketiga faktor tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Faktor yang Memengaruhi Kinerja Seseorang

Sumber: Buchori Zaimun (dalam Susanto, 2016: 74)

Gambar di atas menunjukkan bahwa untuk mencapai produktivitas dan efektifitas individu maupun organisasi, maka perlu pengelolaan kinerja. Pengelolaan akan membentuk manajemen kinerja yang merupakan pendekatan untuk tercapainya visi, misi, tujuan dan target organisasi sekolah. Dengan adanya kinerja individu yang baik, maka dapat ditetapkan standar kualitas target, memahami perbedaan, saling menghormati, imbang dalam peran, orientasi tujuan, evaluasi kerja dan tercipta kerja sama tim yang baik.

e) **Evaluasi Kinerja Guru**

Evaluasi atau penilaian perlu dilakukan untuk memantau tingkat keberhasilan kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan seperti produktivitas, efektifitas waktu, dana yang terpakai serta sarana yang tidak terpakai. Evaluasi kinerja melalui perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan atau mengukur perilaku seseorang terhadap rekan kerja, sikap saat melaksanakan tugas yang diberikan, dan cara mengkomunikasikan pekerjaan dengan orang lain. Selain itu terdaat evaluasi ciri individu dengan mengamati perilaku individu dalam bekerja dan menghadapi orang lain. Evaluasi dan penilaian kinerja berfungsi sebagai umpan balik serta rencana untuk perbaikan kinerja selanjutnya.

Sulityorini (dalam Susanto, 2016: 75) meninjau kualitas kinerja dari beberapa indikator yang meliputi: a) Unjuk kerja; b) Penguasaan materi; c) Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan; d) Penguasaan cara adaptasi; e) kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Danim (dalam Susanto, 2016: 75) secara garis besar, guru memiliki tanggung jawab yang dikelompokkan menjadi tiga bagian, sebagai berikut: a) Guru sebagai pengajar; b) Guru sebagai pembimbing; dan c) Guru sebagai administrasi kelas.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru meliputi: 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa; 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar; 4) Pemberian tugas kepada siswa; dan 5) Kemampuan mengelola kelas.

Pada pemaparan teori, diketahui bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal (dalam diri) maupun eksternal (lingkungan pendukung). Cahyono (dalam Solihin, 2009: 11) mengemukakan bahwa faktor internal mencakup kemampuan intelegensi, sikap, minat dan persepsi, motivasi kerja dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor eksternal mencakup berbagai aspek di antaranya supervisi dan iklim kerja di lingkungan sekolah. Pada karya ilmiah ini, masalah dibatasi pada pengaruh eksternal yaitu, supervisi pembelajaran dan iklim sekolah sesuai analisis kebutuhan di tempat penelitian yaitu Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Setu. Keberadaan sekolah swasta di Kecamatan Setu khususnya jenjang Sekolah Dasar disetarakan secara kedudukan dan pembinaan oleh pengawas pembina dari Dinas Pendidikan. Pengawas secara rutin berkunjung ke sekolah-sekolah untuk melakukan pembinaan dan supervisi baik administrasi maupun kemampuan mengajar guru. Sebelum dilakukan penelitian perlu diketahui teori tentang supervisi pembelajaran sebagai berikut.

B. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi yang biasanya kita ketahui adalah suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau kepala sekolah terhadap kinerja yang dilakukan oleh bawahannya yakni tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan lainnya yang terdapat pada suatu sekolah. Namun lebih dari yang kita ketahui, supervisi bukan hanya bentuk pengawasan yang dilakukan kepala sekolah, untuk lebih jelasnya akan dijelaskan berdasarkan pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Bordman (dalam Supardi, 2013: 75) supervisi pendidikan adalah suatu usaha menstimulir, menkoordinir dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pembelajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan setiap murid, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Sesuai dengan UUD 1945, pendidikan di Indonesia bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yang salah satunya melalui proses pembelajaran di sekolah. Guru yang menjadi perancang dan pelaksana kegiatan pembelajaran merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina secara berkelanjutan. Sebagai profesi, guru harus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara profesional sebagai ujung tombak keberhasilan kurikulum pendidikan. Salah satu upaya pembinaan dan peningkatan kompetensi guru adalah melalui supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah.

a) Pengertian Supervisi Kepala Sekolah

Pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah ialah supervisi akademik. Menurut Direktorat Tenaga Kependidikan (2010) Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik adalah guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta melakukan penelitian tindakan kelas.

Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Usaha peningkatan kualitas guru melalui supervisi akademik ini diharapkan akan meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.

Penilaian kinerja guru dalam supervisi akademik adalah melihat kondisi nyata kinerja guru untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan, misalnya apa yang dilakukan guru di dalam kelas, apa kelebihan dan kekurangan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan sebagainya. Berdasarkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut maka akan diperoleh informasi mengenai kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran.

Dalam dunia pendidikan, pengawasan pimpinan dikenal dengan istilah supervisi. Good Carter dalam *Dictionary of Education*, mengartikan supervisi sebagai usaha dari pemimpin sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi

pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru, merevisi tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode, dan evaluasi pengajaran (Sahertian, 2010: 17). Pengertian tersebut menjelaskan bahwa dalam pendidikan peran pimpinan bukan hanya mengawasi, namun juga melakukan pembinaan serta motivasi kepada guru atau petugas lainnya dalam memperbaiki kualitas pembelajaran, agar dapat terlaksana sesuai tujuan yang ditetapkan bersama.

Berdasarkan pengertian Sergiovanni (dalam Sudjana, 2012: 54) supervisi ialah suatu upaya dalam sebuah sistem yang berfungsi sebagai bagian dari *controlling* dan *monitoring* apakah suatu pekerjaan telah berjalan sesuai dengan standar operasional atau belum. Menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran merupakan salah satu kegiatan yang tidak bisa dihindarkan dalam proses supervisi.

Sementara Briggs dan Jusman merumuskan supervisi sebagai usaha yang sistematis dan terus menerus untuk mendorong dan mengarahkan pertumbuhan diri guru yang berkembang secara lebih efektif dalam membantu tercapainya tujuan pendidikan dengan murid-murid di bawah tanggung jawabnya (Gunawan, dalam Maryono, 2011: 18).

Dalam perkembangannya terdapat perbedaan pengertian supervisi pendidikan dalam batasan yang lebih spesifik, yaitu supervisi pembelajaran. Menurut Harris supervisi pembelajaran ialah segala sesuatu yang dilakukan personalia sekolah untuk memelihara atau mengubah apa yang dilakukan sekolah dengan cara yang langsung mempengaruhi proses belajar mengajar dalam usaha meningkatkan proses belajar siswa. Berbeda pandangan dengan Alfonso yang mengungkapkan bahwa supervisi pembelajaran adalah tindak laku pejabat yang

dirancang oleh lembaga yang langsung berpengaruh terhadap perilaku guru dalam berbagai cara untuk membantu cara belajar siswa dan untuk mencapai tujuan yang dilakukan oleh lembaga (Sahertian, 2010: 18).

b) Prinsip Dasar Supervisi

Permasalahan yang sering dihadapi dalam melaksanakan supervisi pembelajaran ialah cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang demokratis, konstruktif dan kreatif. Triatmodjo (2000: 8), mengatakan bahwa prinsip-prinsip pengawasan yaitu objektif dan menghasilkan fakta, pengawasan berpedoman pada kebijakan yang berlaku, preventif, pengawasan bukan tujuan, dan efisien.

Sahertian (2010: 20) mengungkapkan dalam pelaksanaan supervisi terdapat empat prinsip dasar, antara lain: (1) Prinsip Ilmiah (*scientific*), di mana kegiatan supervisi yang dilaksanakan berdasarkan data objektif, memiliki kelengkapan instrumen dalam mengukur, dan dilakukan secara sistematis, berencana dan kontinu; (2) Prinsip Demokratis, mengandung makna menjunjung tinggi harga diri dan martabat guru dengan memberikan kesempatan berkarya sehingga guru merasa aman untuk mengembangkan tugasnya; (3) Prinsip Kerja Sama, dengan mengembangkan usaha bersama (*sharing of idea, sharing of experience*), sehingga guru dan pimpinan dapat tumbuh bersama; (4) Prinsip Konstruktif dan Kreatif, membentuk pola pikir bahwa supervisi dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan bukan menakutkan.

Seorang supervisor yang baik dalam hal ini kepala sekolah, memiliki lima keterampilan dasar sebagai berikut : 1) keterampilan dalam hubungan-hubungan

kemanusiaan, 2) keterampilan dalam proses kelompok; 3) keterampilan dalam kepemimpinan pendidikan, 4) keterampilan dan mengatur personalia sekolah; dan 5) keterampilan dalam evaluasi (Maryono, 2011: 18).

c) Tujuan Supervisi

Supervisi sebagai bentuk kegiatan manusia memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai. Secara umum tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang dilakukan guru di kelas (Sahertian, 2010: 19). Namun para ahli memiliki pengembangan konsep masing-masing tentang tujuan supervisi. Menurut Hasbullah (2009: 12), fungsi dan tujuan supervisi bagi pembelajaran adalah sebagai berikut: a) sebagai arah pendidikan; b) tujuan sebagai titik akhir; c) tujuan sebagai titik pangkal tujuan lain; dan d) memberi nilai pada usaha yang dilakukan.

Dalam literatur lainnya Gunawan (dalam Maryono, 2011: 20) terdapat tujuan khusus supervisi pembelajaran, yaitu sebagai berikut: 1) membina guru-guru untuk lebih memahami tujuan umum pendidikan; 2) membina guru-guru guna mengatasi problem-problem siswa demi kemajuan prestasi belajar; 3) membina guru-guru dalam mempersiapkan siswa-siswanya untuk menjadi anggota masyarakat yang produktif, kreatif, etis, dan religius; 4) membina guru-guru dalam meningkatkan kemampuan mengevaluasi, mendiagnosis kesulitan belajar, dan seterusnya; 5) membina guru-guru dalam memperbesar kesadaran tentang tata kerja yang demokratis, kooperatif dan kegotongroyongan, 6) meningkatkan motivasi guru-guru dan karyawan dalam meningkatkan mutu profesinya; 7) membina guru-guru dan karyawan pendidikan terhadap tuntutan

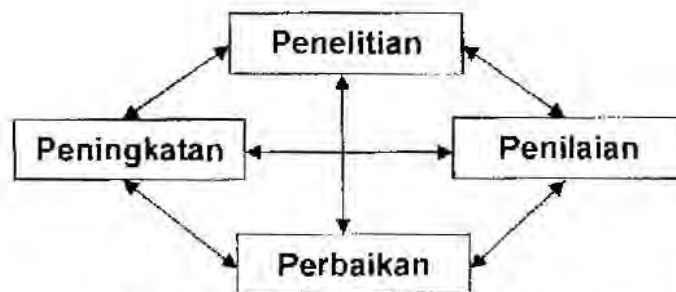
serta kritik-kritik tak wajar dari masyarakat; dan 8) mengembangkan sikap kesetiakawanan dan ketemansjawatan dari seluruh tenaga pendidikan.

d) Fungsi Supervisi

Supervisi pembelajaran memiliki fungsi utama pada perbaikan dan peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam buku *Encyclopedia of Educational Research* Harris (dalam Sahertian, 2010: 21), Franseth Jane dan Ayer mengemukakan bahwa fungsi utama supervisi ialah membina program pengajaran yang ada dengan sebaik-baiknya sehingga selalu ada usaha perbaikan.

Teori lainnya oleh Burton dan Burkner (Sahertian, 2010: 21) menyatakan bahwa fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Sedangkan Briggs (dalam Maryono, 2011: 21) mengungkapkan bahwa fungsi utama supervisi bukan perbaikan pembelajaran saja, melainkan untuk mengkoordinasi, menstimulasi, dan mendorong ke arah pertumbuhan profesi guru. Dengan kata lain, Wiles merangkum fungsi dasar supervisi sebagai perbaikan situasi belajar mengajar dalam cakupan yang luas (Sahertian, 2010: 21).

Berdasarkan teori yang telah ada mengenai fungsi utama supervisi, dijelaskan kembali mengenai empat fungsi supervisi oleh Satori (dalam Susanto 2016: 224) bahwa seorang supervisor pendidikan atau kepala sekolah memiliki beberapa fungsi antara lain, fungsi penelitian, fungsi penilaian, fungsi perbaikan, dan fungsi peningkatan. Berikut gambar yang menjelaskan keterkaitan empat fungsi supervisi oleh kepala sekolah.



Gambar 2.2 Fungsi-Fungsi Supervisi

Sumber: Satori (dalam Susanto 2016: 225)

e) Macam-Macam Supervisi

Arikunto (2006) membagi supervisi menjadi tiga macam berdasarkan objeknya, yaitu: 1) Supervisi akademik, adalah supervisi yang objeknya menitikberatkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu langsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik dalam proses belajar. Disebut supervisi akademik karena objek utamanya adalah aspek-aspek akademik, yang dilakukan oleh *intern* lembaga yaitu teman sejawat, kepala sekolah atau guru senior. Supervisi akademik yang dimaksud adalah supervisi pembelajaran. Pembelajaran merupakan inti kegiatan sekolah, peristiwa dimana siswa sedang dalam proses belajar. Terdapat dua teknik supervisi pembelajaran yaitu bersifat individual (*individual devices*) dan bersifat kelompok (*group devices*).

Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dan kinerja profesional dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi serta menindaklanjuti hasil evaluasi proses dan hasil pembelajaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Standar dan alat ukur tersebut merupakan indikator untuk menentukan apakah seorang guru berkinerja tinggi atau rendah. Sasaran supervisi akademik

adalah meningkatkan proses pembelajaran untuk meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran.

2) Supervisi administrasi: Pengertian supervisi administrasi adalah supervisi yang objeknya menitikberatkan pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan memperlancar terlaksananya proses pembelajaran. Aspek-aspek administrasi dapat berupa kurikulum sekolah, penentuan guru mata pelajaran, penyusunan jadwal pelajaran, laporan nilai peserta didik, presensi kehadiran guru dan peserta didik, tingkat pendidikan guru dan tenaga kependidikan, sampai prestasi yang diperoleh siswa. Supervisi administrasi dapat dilakukan oleh internal lembaga.

Supervisi administrasi juga mencakup pengawasan atas sarana dan fasilitas sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran. Sasaran pengawasan dilingkungan sistem persekolahan selama ini menunjukkan kesan seolah-olah segi fisik material yang tampak merupakan sasaran yang sangat penting. Kurang perhatian terhadap masalah pembelajaran yang bermutu merupakan kendala bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran. Fasilitas belajar, media belajar, buku teks, atau perpustakaan merupakan sarana belajar yang perlu dikaitkan untuk mempertinggi kualitas proses belajar.

3) Supervisi lembaga: bertujuan untuk meningkatkan nama baik sekolah atau kinerja sekolah secara keseluruhan. Pada karya ilmiah ini, penelitian dibatasi pada supervisi pembelajaran yaitu supervisi akademik dan supervisi administrasi yang berhubungan langsung terhadap kinerja guru.

f) Teknik Supervisi Pendidikan

Gwyn (dalam Sahertian, 2010: 52) mengungkapkan terdapat dua macam teknik supervisi, yaitu teknik individual dan teknik yang bersifat kelompok, yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang guru. Pada penelitian, supervisor menggunakan teknik individual. Teknik individual terdiri dari: a) Perkunjungan Kelas; b) Observasi Kelas; c) Percakapan Pribadi; dan e) Menilai diri sendiri.

1. Perkunjungan Kelas

Pada prosesnya, supervisor datang ke kelas untuk melihat cara guru mengajar di kelas. Perkunjungan ke kelas memperoleh data mengenai keadaan sebenarnya selama guru mengajar. Data yang diperoleh supervisor dapat dijadikan sebagai bahan pembahasan saat diskusi dengan guru yang bersangkutan serta guru dapat memaparkan kesulitan atau hambatan-hambatan yang dihadapi saat mengajar di kelas.

Kepala sekolah yang bertindak sebagai supervisor dapat memberikan bantuan-bantuan atau saran perbaikan kepada guru. Perkunjungan kelas ini berfungsi untuk peningkatan kinerja bagi guru serta memberikan kesempatan bagi guru untuk mengungkapkan kendala yang dihadapi dan mendapat bantuan dari supervisor.

2. Observasi Kelas

Melalui perkunjungan kelas, supervisor dapat mengobservasi kondisi pembelajaran yang sebenarnya. Terdapat dua macam observasi, yaitu observasi

langsung (*direct observation*) dan observasi tidak langsung (*indirect observation*). Pada proses observasi langsung, supervisor mencatat absen yang dilihat pada saat guru mengajar. Sedangkan observasi tidak langsung, supervisor dibatasi ruang kaca, sehingga siswa tidak mengetahuinya.

Tujuan dari observasi adalah untuk memperoleh data objektif yang digunakan dalam menganalisis kesulitan yang dihadapi guru sebagai usaha memperbaiki. Bagi guru tujuan observasi dapat membantu mengubah cara mengajar yang lebih baik, sedangkan bagi murid, observasi akan menimbulkan pengaruh positif terhadap kemajuan belajar. Hal yang perlu diobservasi antara lain: usaha kegiatan guru dan murid, usaha dan kegiatan antara guru dan murid dalam hubungan dengan penggunaan bahan dan alat pelajaran, serta usaha dan kegiatan guru dan murid dalam memperoleh pengalaman belajar.

Syarat seorang supervisor dalam memperoleh data dalam observasi harus memperhatikan sikap sewaktu pelaksanaan, yaitu menciptakan situasi yang wajar tanpa menjadi pusat perhatian, membedakan mana yang penting atau kurang penting untuk dicatat, bukan melihat kelemahan tetapi melihat cara memperbaiki, dan memperhatikan kegiatan atau reaksi murid tentang proses belajar.

Agar hasil observasi tepat, maka diperlukan kriteria, antara lain: 1) Bersifat objektif, yaitu bahwa segala sesuatu yang dicatat adalah data yang sebenarnya tanpa ada pengaruh unsur subjektif antara supervisor dengan guru yang disupervisi. 2) Data yang dicatat tepat sasaran (*valid*), maksudnya ialah supervisor harus mencatat berdasarkan apa yang dilihat bukan apa yang dipikirkan, sehingga data dapat dipercaya.

Terdapat beberapa instrumen observasi untuk memperoleh data dalam melengkapi keterangan-keterangan yang lebih objektif terhadap situasi belajar dan mengajar di kelas, antara lain: 1) *Check list*, merupakan suatu daftar yang berisi item-item yang telah disediakan dan penjawab tinggal mengecek tiap item tersebut. Terdapat dua jenis *check list*, yaitu *Evaluative check list* dan *Activity check list*. *Evaluative check list* berisi daftar pertanyaan yang disusun secara berkelompok yang merupakan standar penilaian beserta skala penilaian misalnya, tentang keaktifan antara guru dan siswa, perhatian murid ketika guru menjelaskan, dinamika kelas dan sebagainya yang dijawab dengan “ya” atau “tidak”. Sedangkan *Activity check list* berisi daftar kegiatan yang dijawab dengan cara mengecek pilihan memakai skala “ya” atau “tidak”.

3. Percakapan Pribadi (*Individual Convergence*)

Percakapan pribadi yang terjadi antara guru dengan supervisor membahas usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi problema guru. Adam dan Dickey (dalam Sahertian, 2010: 73) mengatakan bahwa *individual conference* menjadi hal yang penting dalam supervisi karena di dalamnya seorang supervisor dapat bekerja secara individual dengan guru dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan jabatan mengajar (*personal and professional problem*), misalnya: pemilihan metode pembelajaran ataupun penggunaan media pembelajaran.

Pembagian jenis percakapan pribadi juga dikemukakan oleh Mildred E. Swearingen dalam Piet Sahertian (2010: 75) antara lain: a) *Classroom Conference*, yaitu percakapan di dalam kelas pada saat murid-murid tidak ada di

kelas, contohnya saat istirahat atau siswa sudah pulang sekolah. b) *Office Conference*, yaitu percakapan di dalam ruang kepala sekolah atau ruang guru dengan suasana tenang dan menyenangkan (*privacy*), yang lingkungan fisiknya berisi alat pelajaran atau data hasil pengamatan. c) *Causal Conference*, yaitu percakapan yang dilakukan secara tidak sengaja, contoh ketika sedang berjalan guru menyampaikan masalah dalam pembelajaran kepada supervisor. d) *Observational Visitation*, yaitu kunjungan supervisor ke kelas dimana guru sedang mengajar, kemudian hasil observasi dibicarakan bersama guru yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan percakapan pribadi Kyte dalam Piet Sahertian (2010) mengemukakan tiga unsur penting yang perlu dipertimbangkan supervisor saat menganalisis pengajaran yang telah diobservasi, antara lain: 1) Hal-hal yang menonjol dalam pelajaran (*strong points of the lesson*); 2) Kekurangan-kekurangan dari pelajaran (*weak points of the lesson*); 3) Hal-hal yang masih meragukan (*doubtful points not clearly understood*).

4. Saling Mengunjungi Kelas (*Intervisitation*)

Intervisitation adalah saling mengunjungi antara guru yang satu kepada guru lain yang sedang mengajar. Tujuan dari *Intervisitation* adalah : a) Memberi kesempatan mengamati rekan lain yang sedang mengajar; b) Membantu guru-guru dalam memperoleh pengetahuan atau keterampilan tentang teknik dan metode mengajar serta berguna bagi guru yang menghadapi kesulitan tertentu saat mengajar; c) Memberi motivasi terarah terhadap aktivitas mengajar; d) Sifat bawahan terhadap pimpinan tidak ada, sehingga diskusi berlangsung wajar dan mudah mencari penyelesaian persoalan yang bersifat musyawarah.

Menurut Sahertian (2010: 79) terdapat dua jenis *intervisitation* antara lain:

- 1) Supervisor mengarahkan dan menyarankan guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar untuk melihat rekan guru lain yang memiliki keahlian dan keterampilan dalam menggunakan teknik serta metode dalam mengajar.
- 2) Supervisor menganjurkan guru lain untuk saling mengunjungi rekan-rekan di kelas atau di sekolah lain. Cara yang kedua membutuhkan perencanaan dan musyawarah dengan pihak yang bersangkutan.

5. Menilai Diri Sendiri (*Self Evaluation Check List*)

Melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran menjadi salah satu tugas yang sulit bagi guru. Di samping menilai murid-muridnya, guru perlu melakukan penilaian terhadap diri sendiri agar membantu guru dalam meningkatkan kinerja di proses pembelajaran.

Untuk menilai diri sendiri terdapat instrumen yang digunakan, antara lain: a) Daftar pandangan atau pendapat yang disampaikan kepada siswa untuk menilai aktivitas. Biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan baik secara tertutup atau terbuka dan tidak perlu mencantumkan nama; b) Menganalisis tes-tes terhadap unit kerja; c) Mencatat aktivitas murid (*record*) baik saat bekerja individu maupun kelompok.

Sebelum mengadakan visitasi harus ditentukan tujuan dengan jelas, yaitu mengobservasi suatu teknik atau metode tertentu. Jika tujuan telah ditetapkan maka langkah berikutnya adalah memilih guru yang akan dikunjungi. Selanjutnya melihat aktivitas yang dilakukan, media pembelajaran, dan sebagainya.

Setelah membahas teori tentang supervisi pembelajaran, faktor eksternal lain yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah iklim sekolah. Setiap sekolah memiliki perbedaan iklim atau budaya dimana akan mempengaruhi individu di dalamnya, termasuk terhadap kinerja guru di sekolah tersebut. Jika iklim sekolah kondusif maka akan memberikan kenyamanan bagi seluruh civitas akademika di dalamnya termasuk guru sehingga kinerja guru akan meningkat.

C. Iklim Sekolah

Kristyn Stem menyatakan bahwa seorang guru memiliki persiapan dasar mengajar: *"Work Climate is the 'weather of the workplace'. A positive work climate leads to and sustains employee motivation, high performance and better result in health care"*. Pernyataan tersebut mengandung pengertian bahwa iklim kerja adalah suasana tempat bekerja. Iklim kerja yang positif atau baik dapat memimpin dan menopang motivasi karyawan, tingginya kinerja dan hasil yang lebih baik dalam kesehatan diri. Konsep dasar tentang iklim sekolah digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Berikut uraian berkaitan dengan konsep iklim sekolah.

a) Pengertian Iklim Sekolah

Hoy dan Miskell (dalam Hadiyanto, 2016: 89) menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru, dan para pegawai tata usaha yang bekerja untuk mencapai keseimbangan tujuan bersama. Produk tersebut mencakup nilai-nilai, kepercayaan sosial, dan standar sosial. Selain itu iklim sekolah merupakan kualitas lingkungan

sekolah yang terbentuk terus-menerus, dialami guru sehingga memengaruhi tingkah laku dan berdasar pada persepsi kolektif dari tingkah laku mereka.

Dewan iklim sekolah nasional Amerika (*The National School Climate Council*) (dalam Hadiyanto, 2016: 89) menyatakan bahwa: "*School climate be defined in the following ways. School climate is based on patterns of people's experiences of school life and reflects norms, goals, values, interpersonal relationships, teaching and learning practices, and organizational structures*". Hal tersebut mengandung pengertian bahwa iklim sekolah didasarkan pada pola pengalaman setiap subjek dan merefleksikan norma-norma, tujuan, nilai-nilai, hubungan interpersonal, praktik pembelajaran dan struktur organisasi yang terdapat dalam kehidupan sekolah.

Pendapat lain datang dari Sergiovanni dan Starratt (dalam Hadiyanto, (2016: 89) yang mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada (*the enduring characteristic*) yang menggambarkan ciri-ciri psikologis (*psychological character*) dari suatu sekolah yang menjadi ciri khas sehingga membedakan dengan sekolah lainnya, memengaruhi tingkah laku guru dan peserta didik serta mencakup perasaan psikologis (*psychological feel*) yang dimiliki guru dan peserta didik.

Litwin dan Stringer, Sergiovanni dan Starratt (1993: 82) dalam Hadiyanto (2016: 89) mengemukakan bahwa iklim sekolah merupakan efek subjektif yang dirasakan (*percieved subjective effects*) dari sistem formal, gaya informal dari pimpinan, dan faktor penting yang lain dari lingkungan yaitu sikap (*attitude*), kepercayaan (*beliefs*), nilai (*values*), dan motivasi (*motivation*) orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga tertentu (sekolah).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah adalah situasi atau suasana yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan peserta didik atau hubungan antarpeserta didik yang memengaruhi proses belajar mengajar serta menjadi ciri khas suatu sekolah.

b) Dimensi dan Skala Iklim Sekolah

Moons dalam Hadiyanto (2016: 90) mengembangkan dimensi sekolah berdasarkan dimensi umum, yang terdiri dari: dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan/ perkembangan pribadi (*personal growth development*) dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*). Selain itu, Arter dalam Sahertian (2016: 90) menambahkan satu dimensi lain dalam rangka melengkapi teori sebelumnya, yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).

1. Dimensi Hubungan

Dimensi ini mengukur sejauh mana keterlibatan personalia seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan secara bebas dan terbuka. Dimensi hubungan mencakup aspek sikap (*afektif*) dari interaksi antara guru dengan rekan dan personalia lain dengan kepala sekolah. Skala yang termasuk dalam dimensi ini antara lain, dukungan peserta didik (*student support*), afiliasi (*affiliation*), keretakan (*disengagement*), keintiman (*intimacy*), kedekatan (*closeness*), dan keterlibatan (*involvement*).

2. Dimensi Pertumbuhan/ Perkembangan Pribadi

Dimensi perkembangan pribadi berorientasi pada tujuan utama sekolah dalam pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala iklim sekolah yang tergolong dimensi ini adalah minat profesional (*professional interest*), halangan (*hindrance*), kepercayaan (*trust*), standar prestasi (*achievement standard*), dan orientasi pada tugas (*task orientation*).

3. Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem

Dimensi ini membahas pengaruh iklim sekolah dalam mendukung harapan, memperbaiki kontrol, dan merespon perubahan. Skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kebebasan staf (*staff freedom*), partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participatory decision making*), inovasi (*innovation*), tekanan kerja (*work pressure*), kejelasan (*clarity*), dan pengawasan (*control*).

4. Dimensi Lingkungan Fisik

Dimensi lingkungan fisik membahas fasilitas sekolah yang ada diharapkan dapat mendukung pelaksanaan tugas. Skala yang terdapat didalamnya antara lain, kelengkapan sumber (*resource adequacy*), dan kenyamanan lingkungan (*physical comfort*).

c) Iklim Sekolah dan Kinerja Guru

Ketercapaian tujuan sekolah salah satunya tergantung pada kinerja guru dalam memenuhi fungsi dan tanggung jawabnya sebagai guru mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Rendahnya kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada hasil kerja, tetapi juga menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang telah ditetapkan belum berjalan dengan baik. Ahmady (dalam Hadiyanto, 2016: 108) mengemukakan meskipun suatu lembaga

baik serta memiliki kelengkapan program pekerjaan, metode, media, sarana, dan prasarana, namun keberhasilan organisasi tetap terletak pada kinerja pegawai. Pendapat yang datang dari Sastrohadiwiryono dalam Hadiyanto (2016: 108) menyatakan, bahwa kinerja pegawai memiliki arti penting dalam usaha pengembangan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan dan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta kebutuhan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh lingkungan, yaitu iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif didefinisikan oleh Supardi (2014: 131), "apabila warga sekolah merasa adanya kenyamanan, ketentraman, kemesraan, kegembiraan dan kelancaran pelaksanaan tugas". Iklim sekolah dapat dipandang sebagai sesuatu yang membedakan antara sekolah yang satu dengan yang lainnya. Menurut Creemers dan Scherrens seperti yang dikutip Supardi (2014: 121) "beberapa hal yang mempunyai peran penting menciptakan iklim kerja yang kondusif yaitu lingkungan fisik sekolah, lingkungan budaya dan sistem sosial sekolah." Artinya iklim sekolah yang kondusif dapat tercipta apabila sekolah memiliki lingkungan fisik, budaya sekolah, serta sistem sosial yang baik.

Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Anggriani (dalam Hadiyanto, 2016: 109), bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim sekolah dan kinerja guru dengan koefisien korelasi 0,846. Penelitian juga dilakukan oleh Fitriana (dalam Hadiyanto, 2016: 109) yang mengatakan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, di mana hasilnya $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Yulia dalam Hadiyanto (2016: 109) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Sungai Tarab Tanah Datar dengan koefisien korelasi *product moment* lebih besar dari *r*-tabel yaitu 0,27. Berdasarkan pendapat dan penelitian-penelitian yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa iklim sekolah memiliki korelasi positif, kontribusi, dan berperan terhadap kinerja guru.

Terdapat indikator variabel iklim kerja, antara lain: a) lingkungan fisik sekolah, b) lingkungan budaya dan c) sistem sosial sekolah. Iklim kerja yang kondusif merupakan prasyarat bagi terselenggaranya proses belajar-mengajar yang efektif. Lingkungan sekolah yang aman dan tertib, hubungan antara warga sekolah baik, lingkungan sekolah yang bersih dan sejuk, taman sekolah tertata rapi, warga sekolah selalu mentaati aturan yang dibuat sekolah, kendaraan peserta didik yang tersusun dengan rapi, optimisme dan harapan yang tinggi dari warga sekolah, kesehatan sekolah dan kegiatan-kegiatan yang berpusat pada peserta didik adalah contoh-contoh iklim kerja disekolah yang dapat menumbuhkan semangat belajar peserta didik.

d) Pihak Yang Menentukan Pembentukan Iklim Sekolah

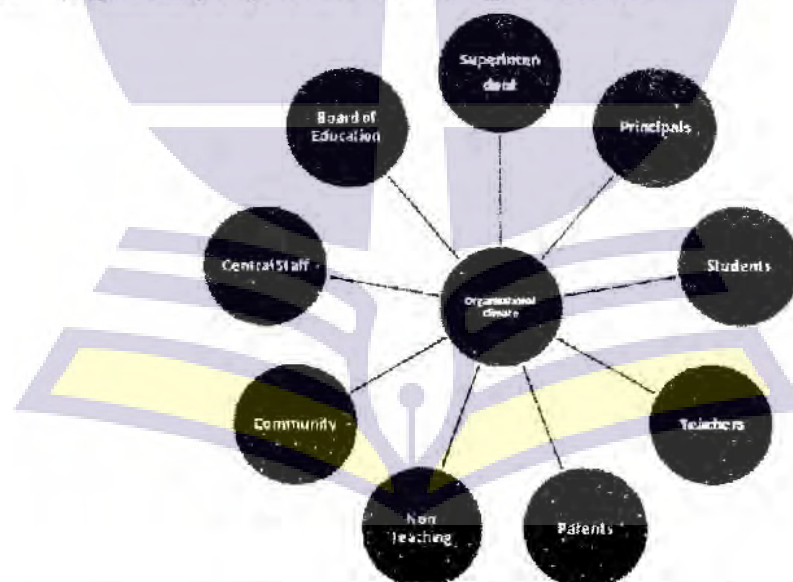
Iklim sekolah terbentuk oleh beberapa faktor baik secara langsung berada di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Chand (dalam Hadiyanto, 2016) menyebutkan sembilan kelompok yang berperan membentuk iklim sekolah dengan formula sebagai berikut :

$$OC = f.c (P, T, S, P1, S1, B, C, CI, N)$$

Berdasarkan formula diketahui bahwa iklim sekolah (*organizational climate: OC*) dibentuk secara fungsional oleh faktor sebagai berikut :

- P = Orangtua peserta didik (*parents*)
- I – Guru di sekolah (*teachers*)
- S – Peserta didik di sekolah (*students*)
- P1 = Kepala Sekolah (*principals*)
- S1 – Kepala Kandang Diknas Kecamatan atau Kabupaten/Kotamadya (*superintendents*)
- B – Dewan Pendidikan, yaitu organisasi orang tua baik di tingkat sekolah maupun tingkat yang lebih tinggi (*board of education*)
- C – Pegawai (pejabat) di tingkat pusat (*central staff*)
- C1 = Masyarakat dimana sekolah berada (*community*)
- N – Pegawai bukan guru (*non teaching staff*)

Sembilan faktor tersebut dijabarkan menjadi 634 faktor oleh Chand dalam Hadiyanto (2016: 128). Keterkaitan sembilan faktor tersebut dengan iklim sekolah (organisasi) dapat terlihat dari diagram berikut:



Gambar 2.3 Iklim Organisasi Model Fungsional (Chand, 1991)
Sumber: Hadiyanto, 2016 halaman 128

1. Orangtua

Orangtua merupakan guru pertama dan utama bagi seorang anak. Orangtua sangat berperan dalam meningkatkan prestasi peserta didik, yang pada akhirnya

membantu perbaikan kualitas pendidikan maupun iklim sekolah. Orang tua harus bekerjasama dengan guru dan sekolah dalam mendidik anak, salah satunya dengan cara menjadi tauladan. Pada penelitian Chand dalam Hadiyanto (2016: 129) menyebutkan, bahwa 68% dari responden anak mengalami yang peningkatan prestasi belajar karena adanya motivasi dan partisipasi orangtua. Bantuan orangtua bisa dengan berbagai cara tergantung pengalaman, kebutuhan anak dan sekolah.

2. Guru

Guru memiliki tanggung jawab yang cukup berat dalam mengajar dan mendidik di sekolah, karena harus menyediakan kesempatan dalam membentuk kehidupan peserta didik. Terdapat hal-hal yang memengaruhi kualitas seorang guru dalam mengajar peserta didik, seperti inteligensi, perhatian (*caring*), dan kecocokan minat.

Dalam tugasnya, guru harus memiliki komitmen untuk mampu mengajar dengan efektif agar proses pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan berbagai strategi dan metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kondisi peserta didik dan lingkungan sekolah. Chand dalam Hadiyanto (2016:130) menyarankan berbagai cara untuk membantu para guru dalam menciptakan iklim sekolah yang lebih baik, yaitu dengan: a) tugas-tugas di kelas; b) pekerjaan rumah (*homework*); c) kebebasan berbicara.

3. Peserta Didik

Peserta didik menjadi komponen utama dalam membentuk iklim sekolah, karena tujuan dari seluruh aktivitas sekolah adalah untuk pengembangan peserta didik. Peserta didik pada tingkat pendidikan dasar memerlukan bantuan dan

perhatian dari orangtua maupun guru. Sedangkan peserta didik di tingkat sekolah menengah dan pendidikan tinggi membutuhkan saran-saran dari orang yang lebih dewasa. Masing-masing peserta didik memiliki perbedaan dalam kemampuan dan gaya belajar. Dengan sistem pembelajaran yang baik dan tepat, peserta didik akan memperoleh manfaat agar dapat mewujudkan keinginan, motivasi dan komitmen untuk belajar.

4. Kepala Sekolah

Kepala sekolah berpengaruh terhadap iklim sekolah dengan cara, bekerjasama dengan guru, orangtua, peserta didik, dan masyarakat dalam mengembangkan nilai-nilai umum dan komitmen antara komponen satu dengan lainnya. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mempunyai kepedulian tentang pendidikan peserta didik dan kesuksesan sekolah.

Kepala sekolah bertugas melakukan pengawasan terhadap semua pegawai dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan sekolah. Selain itu, juga perlu membina hubungan baik dengan Dinas Pendidikan daerah, aparat di tingkat pusat, pegawai sekolah, orangtua, peserta didik, dan masyarakat. Setiap sekolah memiliki perbedaan jumlah peserta didik, karakter masyarakat, kondisi ekonomi sosial daerah, dan lokasi sekolah yang dapat mempengaruhi iklim di sekolah. Menurut Chand (dalam Hadiyanto, 2016:131) dengan menyesuaikan kebutuhan sekolah, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan iklim sekolah yang berkaitan dengan : a) administrasi dan supervisi, serta; b) hubungan interpersonal.

5. Superintendent

Superintendent atau Kepala Dinas Pendidikan baik tingkat Kecamatan maupun Kabupaten bertugas membimbing dan mengawasi pelaksanaan

pendidikan di sekolah dasar sampai menengah di daerah masing-masing. Mereka berperan vital dalam merancang kebijakan pendidikan di suatu daerah, sehingga ikut memengaruhi iklim sekolah di daerahnya. Selain itu *superintendent* juga bertanggung jawab pada semua tahapan administrasi di wilayah kerjanya yaitu bidang pendidikan.

6. Dewan Pendidikan (*Board of Education*)

Dewan pendidikan adalah perwakilan orangtua peserta didik dan masyarakat di lingkungan sekolah. Jumlah dewan pendidikan di setiap sekolah berbeda, yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Tugas mereka adalah menetapkan sistem, norma, dan aturan pendidikan yang paling baik dan bisa dilakukan di daerah kerja yang bersangkutan. Anggota Dewan Pendidikan memainkan peran vital yang memungkinkan suksesnya proses pembelajaran peserta didik dan organisasi sekolah.

7. Pegawai Pusat

Personalia dan pegawai pusat memiliki tanggung jawab yang bervariasi antara satu sistem sekolah dengan sistem sekolah lainnya, sehingga hubungan antara pegawai pusat dengan masing-masing sekolah harus jelas. Anggota pegawai di tingkat pusat dapat membantu meningkatkan iklim sekolah sesuai dengan keterampilan, kedudukan dan tanggung jawabnya. Masing-masing staf harus memiliki deskripsi tugas dan keterampilan sebagai pedoman untuk bekerja secara efektif dalam meningkatkan iklim sekolah.

8. Masyarakat

Sekolah merupakan faktor yang sangat penting bagi pendidikan dan kualitas sumber daya suatu masyarakat, karena para pekerja yang terdidik

biasanya lebih produktif. Oleh karena itu, kualitas suatu sekolah dapat menyumbang peran dalam meningkatkan tenaga kerja dan kemakmuran masyarakat. Masyarakat dapat membantu perbaikan sekolah dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki daerah masing-masing dengan baik.

9. Pegawai Non Edukatif (*Non Teaching Staff*)

Tingkat tanggung jawab pegawai non-edukatif berbeda tergantung pada kedudukan dan sistem suatu sekolah. Mereka melakukan kontak langsung dengan kepala sekolah, guru, peserta didik, orangtua peserta didik, dan dinas pendidikan menjadikan peran vital bagi sekolah.

e) Alat Ukur Iklim Sekolah

Alat ukur iklim sekolah merupakan instrumen yang dikembangkan secara khusus untuk mengukur iklim suatu sekolah atau organisasi (Hadiyanto, 2016: 135). Para ahli menyusun alat ukur iklim sekolah yaitu *School-Level Environment Questionnaire* (*SLEQ*), *Organizational Climate Description Questionnaire* (*OCDQ*), dan *Work Environment Scale* (*WES*). Berikut deskripsi dan perbedaan alat ukur *SLEQ* dan *OCDQ* yang banyak dikembangkan di Indonesia.

1. *School-Level Environment Questionnaire* (*SLEQ*)

School-Level Environment Questionnaire (*SLEQ*) dikembangkan oleh Rentoul dan Fraser pada tahun 1983 untuk mengukur iklim sekolah dasar dan menengah Arter (dalam Hadiyanto, 2016: 137). Pada dasarnya *SLEQ* merupakan hasil perkembangan dari *Working Environment Scale* (*WES*), dengan delapan skala yang dapat dikelompokkan menjadi empat dimensi. Delapan skala tersebut, terdiri dari: dukungan kepada peserta didik (*student support*); afiliasi (*affiliation*);

minat profesional (*professional interest*), kebebasan staf (*staff freedom*), partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participatory decision making*), inovasi (*innovation*), kelengkapan sumber (*resource adequacy*), dan tekanan kerja (*work pressure*).

SLEQ tersusun atas 56 pertanyaan, yang direspon dengan skala "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "netral", "setuju", dan "sangat setuju". SLEQ dibagi menjadi dua format yaitu *actual form* dan *preferred form*. *Actual form* digunakan untuk mengungkap iklim kelas yang dialami guru saat angket diadministrasikan, sedangkan *preferred form* digunakan untuk mengungkap iklim kelas yang diharapkan atau diinginkan guru. Gambaran singkat *School-Level Environment Questionnaire* (SLEQ) dapat terlihat pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Gambaran singkat *School-Level Environment Questionnaire*

Skala	Dimensi	Deskripsi Skala	Contoh Item
Dukungan peserta didik	Hubungan	Mengungkap hubungan antara guru dan peserta didik dan tanggung jawab peserta didik terhadap tingkah lakunya atas dasar disiplin dan	Banyak anak yang nakal dan sulit di atur di sekolah (-)
Afiliasi	Hubungan	Guru dapat memperoleh bantuan, saran, dan dukungan; para guru merasa diterima kolega lainnya.	Saya merasa mendapat bantuan dari kolega manakala saya membutuhkannya (+)
Minat Profesional	Perkembangan Pribadi	Guru-guru mendiskusikan hal-hal yang bersifat profesional, menunjukkan minat yang besar terhadap pekerjaannya, dan menunjukkan upaya mengembangkan yang lebih profesional.	Para guru sering mendiskusikan metode dan strategi mengajar dengan guru-guru lainnya (+)
Kebebasan Staf	Perubahan dan Perbaikan Sistem	Para guru bebas menentukan aturan, petunjuk, dan prosedur serta bebas menentukan supervisi untuk mengetahui ketaatan terhadap aturannya.	Saya sering diawasi untuk membuat agar saya mengikuti aturan dengan benar (-)

Skala	Dimensi	Deskripsi Skala	Ccontoh Item
Partisipasi dalam Pembuatan Keputusan	Perubahan dan Perbaikan Sistem	Para guru memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.	Guru guru sering diajak berpartisipasi dalam pembuatan keputusan tentang prosedur dan kebijaksanaan sekolah (+)
Inovasi	Perubahan dan Perbaikan Sistem	Sekolah terbuka dalam perencanaan perubahan dan eksperimen, serta mendukung mengembangkannya pada masing-masing pribadi	Para guru di dorong untuk bersikap inovatif di sekolah (-)
Kelengkapan Sumber	Lingkungan Fisik	Ketersediaan dukungan terhadap personalia, fasilitas, keuangan, peralatan, dan sumber secara lengkap.	Persediaan peralatan dan buku-buku sumber tidak mencukupi (-)
Tekanan Kerja	Perubahan dan perbaikan Sistem	Sejauh mana tekanan kerja mendominasi lingkungan sekolah.	Para guru harus bekerja lebih lama untuk melaksanakan tugas sekolah (+)

Catatan: Dalam rangka analisis data untuk mengetahui skala-skala iklim sekolah, butir-butir yang diberi tanda (+) diskor masing-masing 1, 2, 3, 4, 5 untuk respon "sangat tidak setuju", "tidak setuju", "netral", "setuju", dan "sangat setuju". Adapun butir yang bertanda (-) diskor kebalikannya.

Sumber: Arter (dalam Hadiyanto, 2016, 138-139)

2. *Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)*

Alat ukur sekolah *Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)* dikembangkan oleh Andrew W. Halpin dan Don B. Croft pada tahun 1963 Arter (dalam Hadiyanto, 2016: 140). *OCDQ* dikembangkan berdasarkan delapan skala yang dikelompokkan menjadi tiga dimensi. Kedelapan skala tersebut adalah kegairahan (*esprit*), kebebasan/ ketidak-terikatan (*disengagement*), pertimbangan (*consideration*), kekompakan (*intimacy*), rasa menghargai (*trust*),

menghalang-halangi (*hinderance*), menekankan pada hasil (*production emphasis*), dan sikap menunggu (*aloofness*).

OCDQ terdiri dari 64 pernyataan dan menjadi alat ukur yang terluas penggunaannya karena telah digunakan sebanyak 200 kali di delapan negara yang berbeda (Arter dalam Hadiyanto, 2016: 140). Berikut tabel deskripsi singkat *Organizational Climate Description Questionnaire (OCDQ)*.

Tabel 2.2 Gambaran Singkat *Organizational Climate Description Questionnaire*

Skala	Dimensi	Deskripsi Skala
Gairah (<i>esprit</i>)	Hubungan	Mengukur moral, apakah kebutuhan sosial guru di sekolah terpenuhi, dan apakah mereka telah mempunyai rasa kepuasan dalam pemenuhan tugas mereka (<i>a sense of accomplishment</i>).
Pertimbangan (<i>consideration</i>)	Hubungan	Mengukur bagaimanakah hubungan baik antara satu guru dengan guru lainnya di sekolah.
kebebasan/kefudayan/terikalan (<i>disengagement</i>)	Hubungan	Mengukur bagaimana perlakuan kepala sekolah kepada para guru secara manusiawi (<i>human</i>).
kekompakan (<i>intimacy</i>)	Hubungan	Mengukur bagaimana para guru dapat menikmati hubungan sosial di antara mereka, kepuasan kebutuhan sosial.
rasa menghambat (<i>frust</i>)	Perkembangan Pribadi	Tingkah laku kepala sekolah tidak hanya ditandai oleh supervisi yang dekat dengan guru, akan tetapi dengan upaya memotivasi guru dengan memberikan contoh.
menghalang-halangi (<i>hinderance</i>)	Perkembangan Pribadi	Mengukur sejauh mana para guru merasakan bahwa kepala sekolah membebani dengan tugas-tugas rutin, tugas kepanitiaan dan pekerjaan lainnya yang sebenarnya bukan merupakan tugas guru.
membelakangi pada formal (<i>production emphasis</i>)	Perubahan dan perbaikan system	Mengukur tingkat ketidakhadiran kepala sekolah dengan para guru melalui supervisi yang sangat mekanis.
sikap menunggu (<i>aloofness</i>)	Perubahan dan perbaikan system	Merujuk pada tingkah laku kepala sekolah yang formal dan impersonal

Sumber: Arter (dalam Hadiyanto, 2016: 140-141)

D. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian tentang pengaruh supervisi dan iklim sekolah terhadap kinerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya:

1. Bhandary, Aswandi dan Suib telah melaksanakan penelitian pada tahun 2016, dengan subjek penelitian adalah guru-guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Simpang Hulu dengan jumlah 65 (enam puluh lima) orang. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh supervisi akademik terhadap kinerja guru dengan nilai 35,10 %, terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai 40,50 %; dan terdapat pengaruh supervisi akademik dan iklim kerja terhadap kinerja guru dengan nilai 28,30%.
2. Penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh iklim sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar juga pernah dilakukan oleh Anggriana (dalam Hadiyanto, 2016: 109), dengan hasil analisis terdapat hubungan yang positif antara iklim sekolah dan kinerja guru yang menyatakan koefisien korelasi 0,846. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Fitriana (dalam Hadiyanto, 2016:109) yang mengatakan bahwa iklim sekolah dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD, dengan hasil $\beta_1 (0,467) > 0$ dan $\beta_2 (0,601) > 0$.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012) tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) studi pada SD/MI Kabupaten Kudus. Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap dari kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4. Penelitian untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru SD Negeri kecamatan Kersana Kabupaten Brebes dilakukan oleh Wibowo (2009) Pada penelitian ini menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh sebesar 0,238 terhadap kinerja guru, artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi oleh supervisi kepala sekolah sebesar 23,8%. Lalu kompetensi pedagogik memiliki pengaruh sebesar 0,275 terhadap kinerja guru. Artinya besar varians kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompetensi pedagogik sebesar 27,5 %. Ini artinya dapat disimpulkan bahwa supervisi kepala sekolah dan kompetensi pedagogik guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Penelitian dilakukan oleh Kurniasih (2018) untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, iklim organisasi, dan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 48,9 %, Iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja gurudengan kontribusi sebesar 38,7 %: Supervisi akademik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 58,6 %: terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel independen (kompetensi guru, dan iklim organisasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55,6 %; terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi guru dan supervisi akademik)

terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 65,9 %; terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (iklim organisasi dan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 62,8 %; terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen (kompetensi guru, iklim organisasi dan supervisi akademik) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dengan kontribusi sebesar 67,4 %.

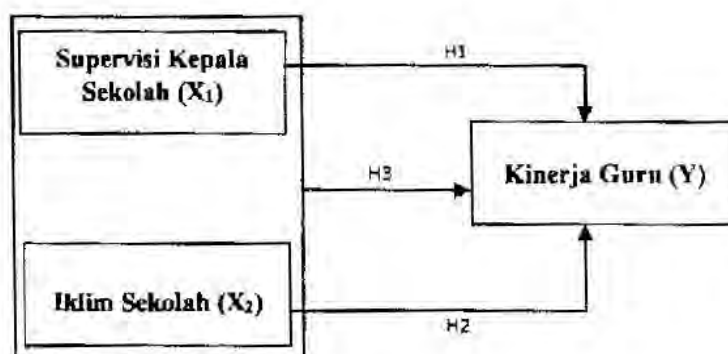
E. KERANGKA BERPIKIR

Salah satu tujuan pembangunan nasional adalah dengan meningkatkan kualitas pendidikan melalui kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, seluruh aktivitas dan program bermuara pada tercapainya efektifitas dan efisiensi pembelajaran, yang dapat terlihat melalui kinerja guru. Guru sebagai perancang dan pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas sangat menentukan kualitas pembelajaran, sehingga upaya peningkatan kinerja guru harus menjadi perhatian khusus dari pimpinan lembaga. Kinerja guru adalah pencapaian hasil kerja seorang guru sesuai dengan tanggung jawabnya, dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama. Indikator kinerja guru dapat terlihat melalui ketercapaian kompetensi guru yaitu, pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal yaitu motivasi dari dalam individu, maupun faktor eksternal yaitu pengaruh dari luar individu. Faktor eksternal yang sangat dimungkinkan berperan dalam perubahan kinerja guru adalah

supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah. Supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam memperbaiki kualitas pembelajaran melalui pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap hasil kerja guru. Supervisi yang dilakukan rutin oleh kepala sekolah diharapkan dapat memberikan motivasi dan arahan bagi perbaikan guru melalui tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan belajar mengajar di kelas. Agar kegiatan supervisi dapat berjalan secara rutin dan baik, maka perlu adanya dukungan oleh iklim sekolah.

Secara psikologis apabila seseorang guru berkembang dalam lingkungan organisasi dengan hubungan kerja sama yang baik antar anggotanya, maka akan tercipta iklim sekolah yang kondusif. Iklim tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilaku guru yang menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan, sehingga lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Iklim sekolah adalah karakteristik suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya. Iklim sekolah dapat terbentuk dari lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem manajemen di sekolah tersebut. Sehingga dengan pelaksanaan program supervisi yang rutin dan berkualitas, serta ditunjang oleh iklim sekolah yang positif dapat memberikan kontribusi atau pengaruh positif pula terhadap kinerja guru. Kerangka pikir dari penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.4 Model Korelasi Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Gambar tersebut menunjukkan unsur:

1. Hubungan murni X_1 dengan Y
2. Hubungan murni X_2 dengan Y
3. Hubungan serempak X_1 dan X_2 dengan Y (korelasi ganda $R_1 Y$)

F. VARIABEL OPERASIONAL

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah segenap hasil unjuk guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar di sekolah yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi pribadi. Pada kompetensi pedagogik dalam proses belajar mengajar, kompetensi pribadi dalam proses belajar mengajar, dan kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar. Indikator kompetensi pedagogik meliputi; (1) mengenal karakteristik peserta didik; (2) memahami teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik; (3) kegiatan pembelajaran yang mendidik; (4) pengembangan potensi peserta didik; (5) komunikasi dengan peserta didik; (6) serta melaksanakan penilaian dan evaluasi.

Indikator kompetensi profesional dalam kegiatan belajar meliputi; penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Indikator kompetensi kepribadian meliputi: (1) bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; (2) menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; (3) etos kerja, tanggung jawab yang tinggi.

Indikator kompetensi sosial dalam proses belajar mengajar meliputi: (1) bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; (2) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat.

2. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi kepala sekolah adalah suatu kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pelaksanaan supervisi kepala sekolah meliputi: perencanaan supervisi, pelaksanaan supervisi serta rencana dan tindak lanjut. Indikator perencanaan supervise: (1) menyusun program dan pedoman supervisi; (2) merancang jadwal kegiatan supervisi; (3) sosialisasi indikator penilaian supervisi. Pelaksanaan supervisi pembelajaran dapat dilihat pada indikator berikut : (1) waktu pelaksanaan supervisi; (2) metode supervisi; dan (3) prinsip supervisi. Pada langkah evaluasi dan penilaian supervisi meliputi indikator tindak lanjut supervisi. Indikator tersebut diukur berdasarkan persepsi guru dan akan diungkap dengan teknik angket.

3. Iklim Sekolah

Iklim sekolah adalah lingkungan fisik dan non fisik tempat guru bekerja. Beberapa hal yang mempunyai peran penting menciptakan iklim sekolah

yang kondusif yaitu dukungan kepada peserta didik, afiliasi, minat profesional, kebebasan staf, partisipasi dalam pembuatan keputusan, inovasi, kelengkapan sumber, dan tekanan kerja. Adapun indikator sub variabel dukungan kepada peserta didik meliputi; hubungan antara guru dan peserta didik. Sub variabel afiliasi meliputi indikator; hubungan antara guru dan rekan sejawat. Sub variabel minat profesional meliputi perkembangan pribadi. Sub variabel kebebasan staf meliputi perubahan dan perbaikan sistem terhadap aturan yang berlaku. Untuk sub variabel partisipasi dalam pembuatan keputusan meliputi perubahan dan perbaikan sistem dalam pembuatan keputusan. Sub variabel inovasi meliputi indikator perubahan dan perbaikan sistem untuk mengembangkan potensi individu. Bagi sub variabel kelengkapan sumber meliputi ketersediaan lingkungan fisik secara lengkap. Terakhir bagi sub variabel tekanan kerja meliputi indikator perubahan dan perbaikan sistem terhadap tekanan kerja.

G. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan tersebut, maka hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisa dengan menggunakan metode statistik dengan bertujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik yang dilakukan adalah regresi dan korelasi untuk melihat keeratan hubungan antar variabel.

Melalui penelitian korelasional dapat diketahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan lainnya. Penelitian ini untuk menentukan besarnya hubungan antara supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di kecamatan Setu Kabupaten Bekasi.

Tingkat hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi. Sedangkan koefisien korelasi menunjukkan tingkat signifikansi dengan menguji apakah hipotesis yang dikemukakan terbukti atau tidak. Penelitian ini menempatkan supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah sebagai variabel independen atau variabel bebas serta kinerja guru sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

B. Populasi dan Sampel

Penelitian populasi dikenakan apabila subjek yang ingin diteliti jumlahnya terbatas. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar (SD) swasta yang berada di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat sebanyak 10 Sekolah Dasar Swasta.

Tabel 3.1 Jumlah Guru SD Swasta di Kecamatan Setu

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDI1 Al-Burhaniyah	15
2	SD Plus Al-Amin	18
3	SD Nusantara Islamic School	14
4	SDIT At-Laqlwa	13
5	SDIT Yanfizz 1 Setu	15
6	SDS Ibnu Sina	16
7	SDIT Unwamul Falah	14
8	SDIT Insan Mandiri Greenville	13
9	SD Islam Ar-Ruhna	13
10	SDS Pratama	9
	Jumlah	140

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan diketahui bahwa jumlah Guru berjumlah 140 orang dengan sifat homogen, karena adanya banyak kesamaan secara geografis dan sosial budaya pada populasi tersebut untuk itu diambil sebagian dari populasi tersebut sebagai sampel yang dapat mewakili secara representatif dari populasi tersebut. Berdasarkan pengurangan jumlah guru yang digunakan sebagai sampel uji coba yang berjumlah 30 orang, melihat dari perhitungan dalam tabel *Issac* dengan taraf kesalahan 5% maka sampel penelitian diambil dari jumlah populasi tersebut sejumlah 100 orang dari 140 orang dengan dipilih secara acak sederhana dengan Teknik *Non-Probability Simple Random Sampling* agar sampel yang diambil masing-masing sekolah seimbang.

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Gambar 3.1 Rumus Isaac dan Michael dalam menentukan sampel

dimana,

s = Jumlah sampel

N = Populasi

λ^2 = Chi Kuadrat, dengan dk = 1, taraf kesalahan 5%

d = 0,05

P = Q = derajat kebebasan = 0,5

Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru	Sampel
1	SDIT Al-Burhaniyah	15	10
2	SD Plus Al-Amin	18	12
3	SD Nusantara Islamic School	14	10
4	SDIT At-Taqwa	13	10
5	SDIT Yanfizs 1 Setu	15	12
6	SDS Ibnu Sina	16	11
7	SDIT Unwanul Falah	14	10
8	SDIT Insan Mandiri Greenville	13	10
9	SD Islam Ar-Ruhna	13	10
10	SDS Pratama	9	5
Jumlah		140	100

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2013:203). Pada instrumen penelitian non-tes ini menggunakan skala Likert yaitu skala yang mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh

peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur dapat dijadikan tolok ukur untuk membuat instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Setiap jawaban akan dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata berikut :

Tabel 3.3 Skor Pernyataan Skala Likert

Untuk butir pernyataan positif		Untuk butir pernyataan negatif	
Opsi	Skor	Opsi	Skor
Selalu (SL)	5	Tidak Pernah (TP)	5
Sering (SR)	4	Pernah (PR)	4
Kadang-kadang (KD)	3	Kadang-kadang (KD)	3
Pernah (PR)	2	Sering (SR)	2
Tidak Pernah (TP)	1	Selalu (SL)	1

Adapun langkah-langkah dalam menyusun instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

1. Membuat kisi-kisi instrumen penelitian

Kisi-kisi instrumen diperoleh dari definisi operasional pada masing-masing variabel yang didasari pada kajian teori. Adapun kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2, 3.3, dan 3.4

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru

No.	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
1	Pedagogik	Mengenal karakteristik peserta didik	1, 5
		Memahami teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	2, 9, 19
		Kegiatan pembelajaran yang mendidik	3, 10, 27
		Pengembangan potensi peserta didik	4, 18, 20
		Komunikasi dengan peserta didik	6, 21, 29
		Penilaian dan evaluasi	7, 24
2	Profesional	Penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	8, 23, 26, 30
3	Kepribadian	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional	11, 13
		Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	14, 22
		Etos kerja, tanggungjawab yang tinggi	12, 15,
4	Sosial	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	16, 22,
		Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat	25, 17, 28

Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Supervisi Kepala Sekolah

No.	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
1	Perencanaan Supervisi	Menyusun program dan pedoman supervise	1, 4, 9, 22
		Merancang jadwal kegiatan supervise	2, 3, 10

		Sosialisasi indikator penilaian supervisi	11, 12, 18
2	Pelaksanaan Supervisi	Waktu pelaksanaan supervise	5, 13,
		Membimbing penyusunan perangkat pembelajaran	15, 19, 23, 24, 27
		Metode supervise	6, 14, 20, 31
		Prinsip supervise	7, 16, 25, 32, 34
3	Evaluasi dan Penilaian	Tindak Lanjut Supervisi	8, 17, 21, 26, 28, 29, 30, 33

Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Variabel Iklim Sekolah

No.	Sub Variabel	Indikator	Nomor Item
1	Dukungan kepada peserta didik	Hubungan antara guru dan peserta didik	1, 11
2	Afiliasi	Hubungan guru dengan rekan sejawat dan warga sekolah	2, 3, 4, 12, 22, 23, 25, 26
3	Minat profesional	Perkembangan pribadi	5, 8, 13
4	Kebebasan staf	Perubahan dan perbaikan sistem terhadap aturan yang berlaku	14, 15, 27
5	Partisipasi dalam pembuatan keputusan	Perubahan dan perbaikan sistem dalam pembuatan keputusan	6, 16, 21
6	Inovasi	Perubahan dan perbaikan sistem untuk mengembangkan potensi individu	7, 17, 24, 28
7	Kelengkapan sumber	Ketersediaan lingkungan fisik secara lengkap	9, 18, 30
8	Tekanan kerja	Perubahan dan perbaikan sistem terhadap tekanan kerja	10, 19, 29, 31

2. Perhitungan skor

Variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Pada skala Likert, responden memilih alternatif jawaban pernyataan sesuai dengan kondisi yang dialami. Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden seperti yang tampak pada tabel 3.4. Perhitungan skor setiap item instrumen mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.7 Skor Alternatif Jawaban Instrumen

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Alternatif Jawaban	Skor	Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)/ Selalu (SL)	5	Sangat Setuju (SS)/ Selalu (SL)	1
Setuju (S)/Sering (SR)	4	Setuju (S)/Sering (SR)	2
Netral (N)/Kadang-kadang (KD)	3	Netral (N)/Kadang-kadang (KD)	3
Tidak Setuju (TS)/Jarang (JR)	2	Tidak Setuju (TS)/Jarang (JR)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)/Tidak Pernah (TP)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)/Tidak Pernah (TP)	5

Sumber : Sugiyono (2013 : 135)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data merupakan bagian yang penting dalam sebuah penelitian, karena cara ini dapat mengetahui metode yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan, dan informasi yang dapat dipercaya (Sudaryono, 2014: 44). Beberapa teknik atau metode pengumpulan data yang dapat digunakan dalam sebuah penelitian diantaranya adalah dengan tahapan membuat instrument penelitian berupa angket, melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan angket (*questionnaire*) yang terdapat dalam lampiran 1. Angket (kuesioner) merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung (peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden) (Sudaryono, 2014: 45). Pada penelitian ini jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup kepada populasi penelitian. Metode angket atau kuesioner digunakan untuk memperoleh data supervisi pembelajaran, iklim sekolah dan kinerja guru. Tujuan dari penyebaran kuesionair ini adalah mencari informasi yang tepat dan lengkap mengenai suatu masalah dari responden secara bebas untuk mengungkapkan sesuai kondisi yang sebenarnya terjadi atau dialami oleh responden.

E. Metode Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Penelitian yang baik adalah yang dapat mengukur variabel penelitian dengan menggunakan instrumen yang tepat. Dalam penelitian, instrumen harus memenuhi persyaratan sebagai instrumen yang baik. Instrumen dikatakan baik jika *valid* dan *reliabel*. Dengan demikian peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada instrumen yang akan digunakan.

a. Validitas

Untuk melihat validitas setiap butir baik untuk kuesioner dihitung dengan menggunakan rumusan dari Karl Pearson Product Moment melalui program SPSS versi 24. Adapun rumus Karl Pearson yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil ujicoba instrumen untuk menguji keabsahan butir instrumen, yaitu keabsahan internal (keabsahan kriteria) dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen.

Adapun kriteria yang digunakan untuk uji keabsahan butir adalah r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ artinya jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir dianggap absah, sedang jika r_{hitung} lebih kecil atau sama dengan r_{tabel} maka butir dianggap tidak absah dan selanjutnya drop atau tidak dapat digunakan. Selanjutnya butir soal yang valid di hitung reliabilitasnya dengan menggunakan SPSS 24, Validitas tiap butir akan diperoleh butir pernyataan mana yang valid serta dapat digunakan untuk penelitian dan mana butir yang drop dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Jumlah butir dikumpulkan dan disusun kembali berdasarkan nomor butir pernyataan kemudian dihitung reliabilitasnya.

Validitas isi terhadap angket dalam penelitian evaluasi ini telah ditempuh dengan cara mengembangkan instrumen melalui kisi-kisi yang disusun berdasarkan kajian teoretis. Kajian teoretis prosesnya dilakukan penelaahan secara cermat oleh peneliti dengan pengarahannya dosen pembimbing dan ahli di bidang pendidikan. Setelah mendapatkan persetujuan dosen pembimbing, instrumen penelitian (angket) tersebut diujicobakan di lapangan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 melalui perhitungan *Pearson Product*

Moment. Uji coba tersebut juga untuk mengetahui tingkat keterbacaan angket dan validitas butir. Hasil uji coba validitas instrumen terdapat dalam *lampiran 2*.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketepatan sebuah instrumen dalam mengukur variabel jika diujikan. Jika instrumen reliabel maka hasil pengujian dua kali atau lebih hasilnya akan relatif sama. Estimasi reliabilitas dalam penelitian evaluasi ini dilakukan per bagian dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 melalui perhitungan Cronbach Alfa. Hasil uji realibitas instrumen dapat dilihat dalam *lampiran 2*.

Untuk semua variabel, reliabilitas instrumen digunakan rumus *alpha cronbach*, yaitu dari semua butir yang sudah valid dengan menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_r^2} \right]$$

$$O^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

Keterangan: r_{11} : koefisien reliabilitas

k : banyaknya item instrumen

$\sum \sigma_b^2$: total varian butir

v : total varian

2. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan maksud memberikan gambaran tentang sejauhmana persyaratan telah dipenuhi sesuai dengan teknik analisis yang telah direncanakan. Berdasarkan tujuan penelitian ini, teknik analisis yang

digunakan adalah teknik analisis regresi ganda. Sedangkan asumsi yang harus dipenuhi adalah (a) distribusi bersyarat variabel dependen bagi tiap kombinasi variabel independen memiliki variansi yang sama; (b) nilai-nilai variabel dependen harus independen antara satu dengan yang lain (Pedhazur, 1982; Lewis, 1980, Dajan, 1986). Berikut beberapa pengujian yang harus dipenuhi sebelum analisis dilakukan antara lain uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya distribusi data masing-masing variabel penelitian yaitu variabel supervisi pembelajaran (X_1), variabel iklim sekolah (X_2), dan variabel kinerja guru (Y). Teknis analisis uji normalitas data penelitian menggunakan uji *liliefors* menggunakan program komputer SPSS versi 24. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas $> 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal. Sedangkan nilai probabilitas ketiga variabel tersebut semuanya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu prosedur yang harus dilakukan dalam penelitian secara statistik untuk memperlihatkan apakah dua atau lebih data sampel berasal dari populasi yang memiliki varian yang sama. Dengan kata lain makna homogenitas berarti himpunan data yang akan kita teliti memiliki varian yang sama. Pada uji homogenitas ini peneliti menggunakan uji Bartlett untuk mengetahui homogenitas (kesamaan) varians X_1 atas X_2 , Y atas X_1 dan Y atas X_2 .

Uji Bartlett dapat digunakan apabila data yang digunakan sudah dinyatakan normal pada uji normalitas. Uji homogenitas yang peneliti lakukan adalah dengan menggunakan program komputer SPSS versi 24.

c. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas: supervisi kepala sekolah (X_1), iklim sekolah (X_2), dengan variabel terikatnya: kinerja guru (Y) bersifat linier. Pengujian dilakukan dengan uji *Ramsey Test* dan diuji dengan bantuan sub program komputer SPSS versi 24 (*Statistical Package for the Social Science*) for Windows release.

3. Uji regresi Sederhana: X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel prediktor (X_1 dan X_2) terhadap variabel kriterium Y . Untuk menguji pengaruh masing-masing prediktor (X_1 dan X_2) dengan kriterium (Y) menggunakan uji t yang dianalisis dengan komputer program SPSS 24. Dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dengan menggunakan rumus di atas akan diketahui pengaruh variabel X_1 terhadap Y dan pengaruh variabel X_2 terhadap Y .

4. Uji Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah analisis tentang hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (*independent variabel*) dengan satu variabel terikat (*dependent variabel*). Analisis regresi ganda bertujuan untuk memprediksi nilai pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_1 X_1 + E$$

Keterangan:

Y = kinerja guru

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

β_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

X_1 = supervisi kepala sekolah

X_2 = iklim sekolah

E = Epsilon (pengaruh faktor lain)

(Arikunto, 1998)

Analisis korelasi ganda dapat dicari jauh lebih efisien melalui regresi ganda (Hadi 2001:132). Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan SPSS. Pengambilan keputusan didasarkan angka probabilitas. Jika angka F hitung > F tabel, maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_k) diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah Dasar swasta Kecamatan Setu. Kecamatan Setu adalah kecamatan di Kabupaten Bekasi yang berbatasan langsung dengan Kabupaten Bogor dan Kota Bekasi. Luas keseluruhan 62,16 km² dengan jumlah penduduk 111.670 jiwa tersebar ke dalam 11 Desa/kelurahan. Sekolah Dasar di Kecamatan Setu cukup banyak, terdiri 33 Sekolah Dasar Negeri dan 10 Sekolah Dasar Swasta. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar (SD) swasta yang berada di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat sebanyak 10 SD swasta.

B. Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang akan dikemukakan berikut meliputi uji coba instrumen penelitian, deskripsi setiap variabel penelitian, pengujian persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.

1. Uji Coba Instrumen Penelitian

Tujuan uji coba adalah untuk menguji tingkat validitas dan reliabilitas instrumen agar dapat digunakan untuk mengadakan penelitian selanjutnya. Instrumen penelitian dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diukur. Pada uji coba instrumen penelitian ini diambil data dari 30 orang guru sebagai responden (*Lampiran 2*).

a. Pengujian Validitas

1) Pengujian validitas instrumen variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan olah data yang peneliti lakukan maka hasilnya sebagai berikut: keputusan dan kesimpulan uji validitas instrumen variabel Y dengan membandingkan r_{tabel} 0,361, dengan kaidah keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

Dari hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 30 alat ukur yang dinyatakan valid sebanyak 26 item, dan 4 item drop atau tidak dapat digunakan. Selanjutnya 26 item yang valid akan dipergunakan sebagai alat ukur pada variabel Y, dan nomor-nomor yang tidak valid yaitu 5, 9, 15 dan 22 yang terlihat pada tabel hasil uji validitas instrumen kinerja guru (Lampiran 3.1; halaman 113).

2) Pengujian validitas instrumen variabel Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Berdasarkan olah data yang peneliti lakukan maka hasilnya dalam sebagai berikut : keputusan dan kesimpulan uji validitas instrumen Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dengan membandingkan r_{tabel} 0,361, dengan kaidah keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

Dari hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 34 alat ukur yang dinyatakan valid sebanyak 28 item, dan 6 item drop atau tidak dapat digunakan. Selanjutnya item yang valid berjumlah 28 akan dipergunakan sebagai alat ukur pada variabel X₁, dan nomor-nomor yang tidak valid yaitu 3, 12,

16, 23, 30 dan 34 yang terlihat pada tabel hasil uji validitas instrumen supervisi kepala sekolah (lampiran 3.2; halaman 114).

3) Pengujian validitas instrumen variabel Iklim Sekolah (X_2)

Berdasarkan olah data yang peneliti lakukan maka hasilnya dalam sebagai berikut : keputusan dan kesimpulan uji validitas instrumen variabel iklim sekolah (X_2) dengan membandingkan r_{tabel} 0,361, dengan kaidah keputusan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

Dari hasil uji coba instrumen penelitian diperoleh kesimpulan bahwa 31 alat ukur yang dinyatakan valid sebanyak 27 item, dan 4 item drop atau tidak dapat digunakan. Selanjutnya 27 item yang valid akan dipergunakan sebagai alat ukur pada variabel X_2 , dan nomor-nomor yang tidak valid yaitu 4, 8, 14 dan 22 terlihat pada tabel hasil uji coba validitas instrumen iklim sekolah (lampiran 3.3; halaman 115).

b. Pengujian Reliabilitas

1. Pengujian Reliabilitas variabel Supervisi Pembelajaran (X_1)

Diketahui :

Jumlah Responden = 30 orang

Jumah Item = 34 Item

Jumlah Item Valid 28 Item

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,933	28

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 24, dengan model Alpha Cronbach's yang diukur dengan berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 – 1. Diperoleh nilai Alpha Cronbach = 0,933. Maka berdasarkan kriteria penafsiran mengenai indeks r_{11} menurut Arikunto (2010: 319) antara 0,800 sampai dengan 1,000 termasuk kriteria reliabilitas tinggi.

2. Pengujian Reliabilitas variabel Iklim Sekolah (X₂)

Diketahui :

Jumlah Responden = 30 orang

Jumlah Item – 31 Item

Jumlah Item Valid 27 Item

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,920	27

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 24, dengan model Alpha Cronbach's yang diukur dengan berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 – 1. Diperoleh nilai Alpha Cronbach = 0,920. Maka berdasarkan kriteria penafsiran mengenai indeks r_{11} menurut Arikunto (2010: 319) antara 0,800 sampai dengan 1,000 termasuk kriteria reliabilitas tinggi.

3. Pengujian Reliabilitas variabel Kinerja Guru (Y)

Diketahui :

Jumlah Responden = 30 orang

Jumlah Item = 30 Item

Jumlah Item Valid = 26 Item

Cronbach's Alpha	N of Items
0,917	26

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 24, dengan model Alpha Cronbach's yang diukur dengan berdasarkan skala Alpha Cronbach 0 – 1. Diperoleh nilai Alpha Cronbach – 0,917. Maka berdasarkan kriteria penafsiran mengenai indeks r_{11} menurut Arikunto (2010: 319) antara 0,800 sampai dengan 1,000 termasuk kriteria reliabilitas tinggi.

Data dalam penelitian ini adalah skor dari tiga variabel yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan 100 orang guru SD Swasta di Kecamatan Setu sebagai sampel penelitian. Ketiga variabel tersebut adalah Kinerja Guru sebagai variabel terikat (Y), Supervisi Kepala Sekolah ditetapkan sebagai variabel bebas (X_1), dan Iklim Sekolah sebagai variabel bebas (X_2).

Data masing-masing variabel dideskripsikan dengan menggunakan teknik statistik deskriptif meliputi skor minimum, skor maksimum dan tabel distribusi frekuensi serta histogram yang memperhatikan sebaran data dalam bentuk diagram.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

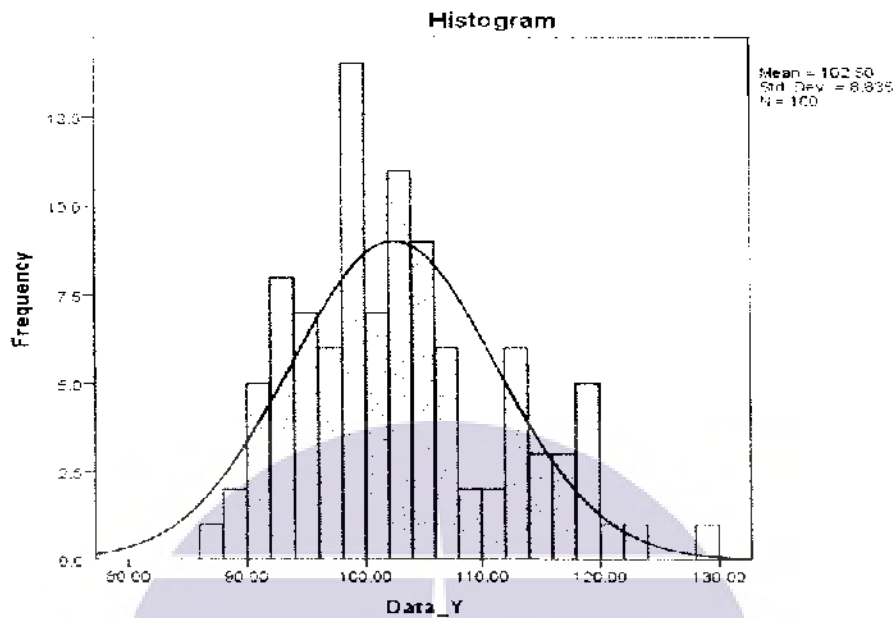
a. Variabel Kinerja Guru SD Swasta Di Kecamatan Setu

Skor Kinerja Guru diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 26 butir pertanyaan yang diberikan kepada 100 responden (*Lampiran 4*). Secara teoritis skor variabel Kinerja Guru SD akan berkisar 26 sampai 130. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris Kinerja Guru bervariasi antara 87 sampai 123, dengan rentang nilai 41; rata-rata 102,5; median 101,5; modus 99; simpangan baku 8,83, dan varians 78. Penyebaran skor ditunjukkan pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tabel data variabel Kinerja Guru (Y)

No	Interval Kelas	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	87 – 92	14	14,00	14,00
2	93 – 98	22	22,00	36,00
3	99 – 104	32	32,00	68,00
4	105 – 110	11	11,00	79,00
5	111 – 116	10	10,00	89,00
6	117 – 122	9	9,00	98,00
7	123 – 128	2	2,00	100,00
	Jumlah Total	100	100,00	

Untuk lebih jelasnya, penyebaran skor kinerja guru berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat pada histogram dalam gambar 4.1.



Gambar 4.1. Histogram Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Dari histogram diatas jelas terlihat menunjukkan bahwa data tersebut diprediksi berdistribusi normal namun untuk mengetahui secara pasti tetap diperlukan pengujian distribusi data sebagai salah satu pengujian persyaratan statistik.

b. Variabel Supervisi Kepala Sekolah SD Swasta Di Kecamatan Setu

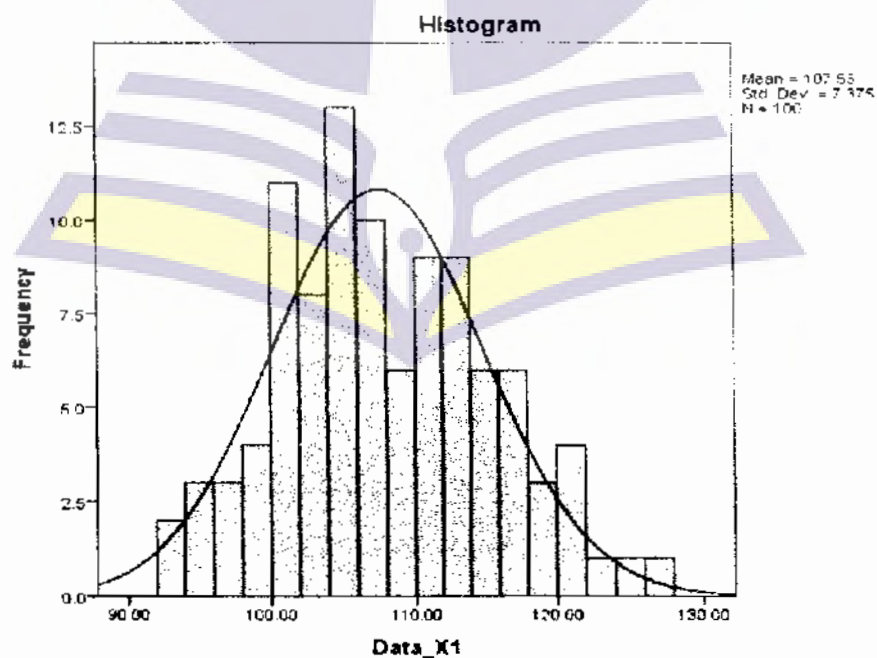
Skor Supervisi Kepala Sekolah diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pertanyaan yang diberikan kepada 100 responden (*lampiran 4*). Secara teoritis skor variabel Supervisi Kepala Sekolah SD akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris supervisi kepala sekolah bervariasi antara 93 sampai 125, dengan rentang nilai 34; rata-rata 107,5; median

107; modus 104; simpangan baku 7.4; dan varians 54. Penyebaran skor ditunjukkan pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.2. Tabel data variabel Supervisi Kepala Sekolah

No	Interval Kelas	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	93 - 97	7	7,00	7,00
2	98 - 102	21	21,00	28,00
3	103 - 107	26	26,00	54,00
4	108 - 112	21	21,00	75,00
5	113 - 117	15	15,00	90,00
6	118 - 122	8	8,00	98,00
7	123 - 127	2	2,00	100,00
Jumlah Total		100	100,00	

Untuk lebih jelasnya, penyebaran skor supervisi kepala sekolah berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas dapat dilihat pada histogram dalam gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Frekuensi Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_i)

Dari histogram diatas menunjukkan bahwa data tersebut diprediksi berdistribusi normal namun untuk mengetahui secara pasti tetap diperlukan pengujian distribusi data sebagai salah satu pengujian persyaratan statistik.

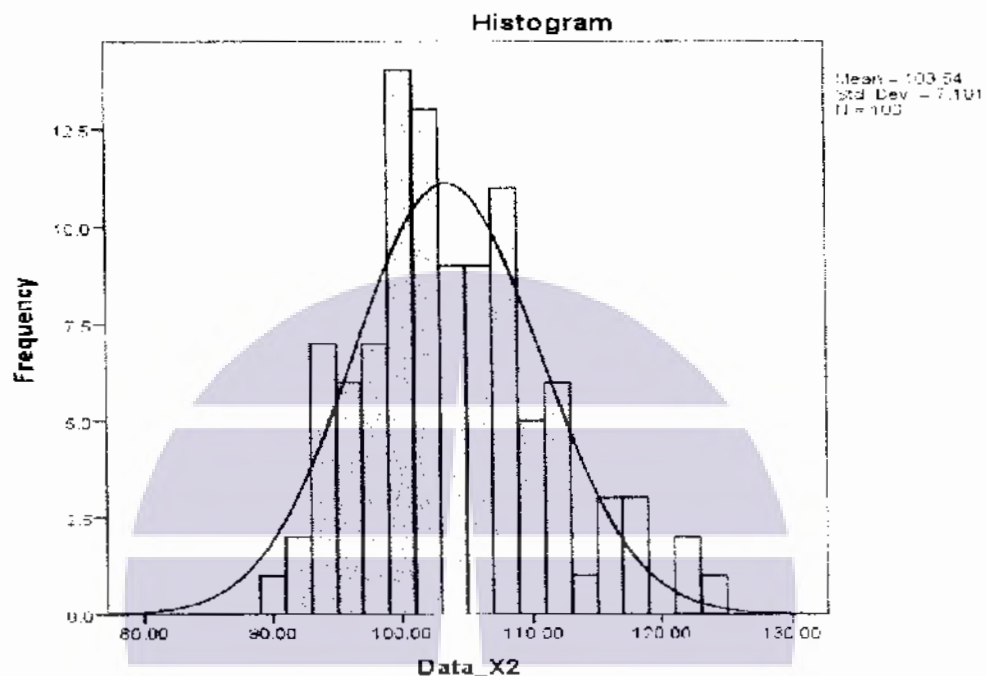
c. Variabel Iklim Sekolah SD Swasta Di Kecamatan Setu

Skor Iklim Sekolah diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 27 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Iklim Sekolah SD akan berkisar 27 sampai 135. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empiris Iklim Sekolah bervariasi antara 90 sampai 122, dengan rentang nilai 34; rata-rata 103,5; median 102,5; modus 99, simpangan baku 7,2; dan varians 51,6. Penyebaran skor ditunjukkan pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.3. Tabel data variabel Iklim Sekolah (X₂)

No	Interval Kelas	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	90 – 94	10	10,00	10,00
2	95 – 99	22	22,00	32,00
3	100 – 104	26	26,00	58,00
4	105 – 109	23	23,00	81,00
5	110 – 114	9	9,00	90,00
6	115 – 119	7	7,00	97,00
7	120 – 124	3	3,00	100,00
Jumlah Total		100	100,00	

Untuk lebih jelasnya, penyebaran skor Iklim Sekolah berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas dapat dilihat pada histogram dalam gambar 4.3.



Gambar 4.3. Histogram Frekuensi Variabel Iklim Sekolah (X_2)

Dari histogram diatas menunjukkan bahwa data tersebut diprediksi berdistribusi normal namun untuk mengetahui secara pasti tetap diperlukan pengujian distribusi data sebagai salah satu pengujian persyaratan statistik.

3. Pengujian Persyaratan Analisis

Pengolahan data dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Teknik analisis tersebut merupakan statistik parametrik yang penggunaannya mensyaratkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal, homogenitas data dan uji linearitas.

a. Pengujian Normalitas

Hasil uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah penyebaran data dari setiap variabel berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas meliputi dua galat, yaitu galat taksiran 1 ($Y - Y_1$) dan galat taksiran 2 ($Y - Y_2$).

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik uji *Lilliefors* yaitu dengan membandingkan antara L hitung dengan L tabel. Normal atau tidaknya distribusi data ditetapkan berdasarkan kriteria bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika diperoleh L hitung $<$ L tabel.

Tabel 4.4 Hasil uji normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Supervisi Kepala Sekolah	.090	100	.023	.972	100	.019

a. Lilliefors Significance Correction

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim sekolah	.098	100	.019	.974	100	.043

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai galat taksiran Y atas X_1 ($Y - Y_1$) dalam uji normalitas data mempunyai nilai L hitung = 0,019 sedangkan L tabel = 0,1015 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dan untuk galat taksiran Y atas X_2 ($Y - Y_2$) dalam uji normalitas data mempunyai nilai L hitung = 0,043 sedangkan L tabel = 0,1015.

b. Pengujian Homogenitas Data

Pengujian homogenitas variabel bertujuan untuk menguji homogenitas varian antara kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X. pengujian homogenitas varians ini dilakukan dengan uji *Barlett*. Adapun kriteria pengujian adalah terima H_0 apabila χ^2_h lebih kecil atau sama dengan χ^2_t .

Tabel 4.5 Hasil uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances			
Supervisi Kepala Sekolah			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.323	24	64	.017
Test of Homogeneity of Variances			
Iklim Sekolah			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.839	24	64	.000

Kriteria uji apabila nilai r (*probability value/critical value*) lebih kecil atau sama dengan dari tingkat α yang ditentukan maka skor-skor pada variabel Supervisi Kepala Sekolah dan skor-skor Iklim Sekolah pada variabel Kinerja Guru menyebar secara homogen. Dalam hal ini skor-skor menyebar secara berbeda. Berdasarkan perhitungan dengan program SPSS diatas tampak nilai r lebih kecil dari pada α yang digunakan yaitu 0,05 atau $0,017 < 0,05$ untuk variabel X_1 terhadap Y, dan 0,05 atau $0,000 < 0,05$ untuk variabel X_2 terhadap Y. Jadi skor-skor variabel Supervisi Kepala Sekolah dan skor-skor Iklim Sekolah pada variabel Kinerja Guru menyebar secara homogen.

c. Pengujian Linieritas

Pada pengujian hipotesis yang menguji secara empiris hubungan (1) antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta; (2) antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta; dan (3) Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim sekolah bersama-sama dengan Kinerja Guru SD Swasta. Hubungan masing-masing variabel di uji menggunakan teknik regresi dan korelasi sederhana. Hubungan bersama-sama diuji menggunakan analisis regresi dan korelasi ganda.

1) Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru SD Swasta (Y)

Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru SD Swasta (Y) dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho_{y_1} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru SD Swasta (Y)

H_1 : $\rho_{y_1} > 0$: Terdapat hubungan positif antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan variabel Kinerja Guru SD Swasta (Y)

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru SD Swasta (Y) diperoleh konstanta $a = 89,60$ dan koefisien regresi $b = 0,323$, dengan demikian hubungan antara variabel bebas X_1 dengan variabel terikat Y dapat

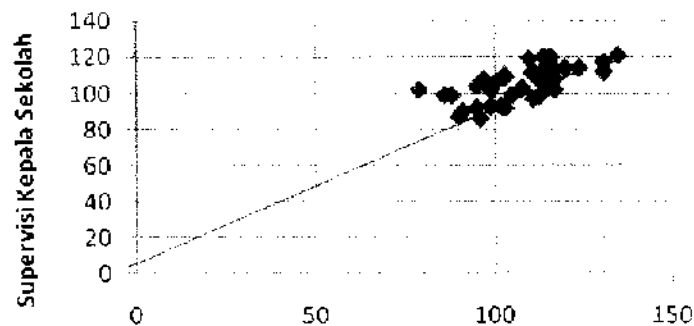
dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 89,60 + 0,323 X_1$.

Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

Tabel 4.6 Tabel ANAVA untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi $Y = 89,60 + 0,323 X_1$

Supervisi Kepala Sekolah					
	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1735.027	35	79.572	4.928	.050
Within Groups	3420.533	64	53.446		
Total	5155.560	99			

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh F_{hitung} (4,928) > F_{tabel} (3,94) pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh F_{hitung} (4,928) > F_{tabel} (1,98) pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $Y = 89.60 + 0,323 X_1$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta. Hubungan ini menunjukkan arah perubahan kecenderungan Kinerja Guru akibat adanya Supervisi Kepala Sekolah. Selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam grafik garis persamaan regresi berikut.



Gambar 4.4. Grafik Persamaan Regresi

Persamaan regresi $Y = 89,60 + 0,323 X$; menunjukkan bahwa apabila Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SD Swasta diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Supervisi Kepala Sekolah akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Guru sebesar 0,323 dengan konstanta sebesar 89,60. Kekuatan hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dijelaskan oleh koefisien korelasi yang di hitung dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinansi dan uji signifikansinya disajikan dalam Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7. hasil perhitungan koefisien korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Supervisi Kepala Sekolah	.598	.357	.638	.007

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel di atas diperoleh diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,598$ dan koefisien determinansi sebesar $r_{y1}^2 = 0,357$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $0,007 < 0,05$ menunjukkan korelasi sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta dapat diterima. Artinya semakin kuat Supervisi Kepala Sekolah semakin tinggi Kinerja Guru. Sementara itu koefisien determinansi 0,357 menunjukkan bahwa 35,7 % Kinerja Guru SD Swasta dapat dijelaskan oleh Supervisi Kepala Sekolah.

Pada tahap analisis selanjutnya dihitung koefisien korelasi parsial antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru SD Swasta (Y) apabila variabel iklim sekolah dikontrol atau dianggap konstan. Hasil perhitungan dan pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial disajikan dalam tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.8. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

			Correlations	
Control Variabels			Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Iklim Sekolah	Supervisi Kepala Sekolah	Correlation	1.000	.663
		Significance (2-tailed)	.	.534
		Df	0	97
	Kinerja Guru	Correlation	.663	1.000
		Significance (2-tailed)	.534	.
		Df	97	0

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien korelasi parsial seperti di sajikan pada 4.7. memperlihatkan bahwa koefisien korelasi parsial $r_{y1.2} = 0,663$ pada $\alpha = 0,05$ dapat dikemukakan bahwa dengan mengontrol iklim sekolah,

menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SD swasta.

2) Hubungan antara Iklim Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru SD Swasta (Y)

Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho_{Y_1} \leq 0$: Tidak terdapat hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD swasta.

H_1 : $\rho_{Y_1} > 0$: Terdapat hubungan positif antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD swasta.

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Iklim Sekolah (X_2) dengan kinerja guru SD Swasta (Y) diperoleh konstanta $a = 60,888$ dan koefisien regresi $b = 0,40$, dengan demikian hubungan antara variabel bebas X_2 dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 60,888 + 0,40 X_2$.

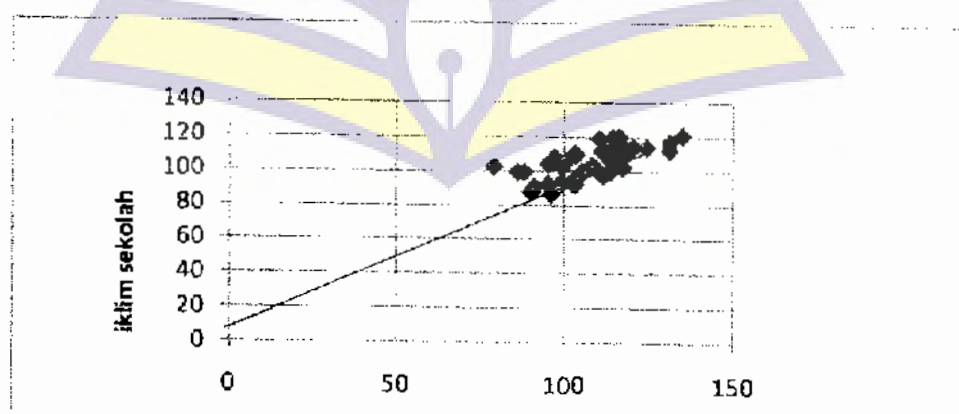
Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

Tabel 4.9. Tabel ANAVA untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi $Y = 60,888 + 0,40 X_2$

ANAVA

Iklim Sekolah					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3060,093	35	87,431	2,464	,001
Within Groups	7271,217	64	35,488		
Total	5331,310	99			

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (2,464) > F_{tabel} (1,94)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (2,464) > F_{tabel} (1,08)$ pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $Y = 60,888 + 0,40 X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta. Hubungan ini menunjukkan arah perubahan kecenderungan Kinerja Guru akibat adanya Iklim Sekolah. Selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam grafik garis persamaan regresi berikut :



Gambar 4.5. Grafik Persamaan Regresi

Persamaan regresi $Y = 60,888 + 0,40 X_2$ menunjukkan bahwa apabila Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru SD Swasta diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor iklim sekolah akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Guru sebesar 0,464 dengan konstanta sebesar 60,888. Kekuatan hubungan antara Iklim Sekolah dan Kinerja Guru dijelaskan oleh koefisien korelasi yang di hitung dengan menggunakan teknik *product moment pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinansi dan uji signifikansinya disajikan dalam Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10. hasil perhitungan koefisien korelasi antara iklim sekolah (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	.611	.373	.782	.038

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{YX} = 0,611$ dan koefisien determinansi sebesar $r_{YX}^2 = 0,373$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $0,038 < 0,05$ menunjukkan korelasi sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta dapat diterima. Artinya semakin kuat Iklim Sekolah semakin tinggi Kinerja Guru. Sementara itu koefisien determinansi 0,373 menunjukkan bahwa 37,3 % Kinerja Guru SD Swasta dapat dijelaskan oleh Iklim Sekolah.

Pada tahap analisis selanjutnya dihitung koefisien korelasi parsial antara Iklim Sekolah (X₂) dengan Kinerja Guru SD Swasta (Y) apabila variabel

Supervisi Kepala Sekolah dikontrol atau dianggap konstan. Hasil perhitungan dan pengujian signifikansi koefisien korelasi parsial disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11. Hasil perhitungan koefisien korelasi parsial antara iklim sekolah (X₂) dengan Kinerja Guru (Y)

Correlations			Kinerja Guru	Iklim Sekolah
Supervisi Kepala Sekolah	Kinerja Guru	Correlation	1,000	,620
		Significance (2-tailed)		,001
		Df	0	97
Iklim Sekolah	Kinerja Guru	Correlation	,620	1,000
		Significance (2-tailed)	,001	
		Df	97	0

Hasil perhitungan dan pengujian koefisien korelasi parsial seperti di sajikan pada 4.11. memperlihatkan bahwa koefisien korelasi parsial $r_{y2.1} = 0,620$ pada $\alpha = 0,05$ dapat di kemukakan bahwa dengan mengontrol Supervisi Kepala Sekolah, menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD swasta.

3) Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah (X₁) dan Iklim Sekolah (X₂) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD Swasta(Y)

Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD Swasta dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho_y = 0$: Tidak terdapat hubungan antara antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD swasta.

H_1 : $\rho_y > 0$: Terdapat hubungan positif antara antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD swasta.

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan Iklim Sekolah (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Swasta (Y) diperoleh konstanta $a = 53,734$ dan koefisien regresi $b_1 = 0,394$ dan koefisien regresi $b_2 = 0,375$, dengan demikian hubungan antara variabel bebas X_1 dan X_2 secara bersama-sama dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 53,734 + 0,394 X_1 + 0,375 X_2$.

Tabel 4.12. Hasil Perhitungan Koefisien antara supervisi kepala sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.734	16.765		3.205	.002
	Iklim Sekolah	.394	.119	.320	3.323	.001
	Supervisi Kepala Sekolah	.375	.117	.260	1.624	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru	.828	.394	.882	.038

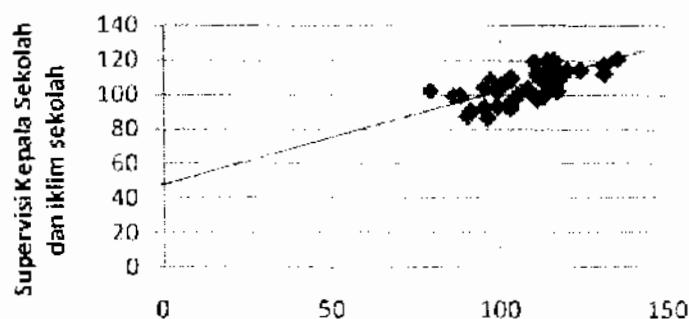
Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA.

Tabel 4.13. Tabel ANAVA untuk pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi $Y = 53,734 + 0,394 X_1 - 0,375 X_2$

ANOVA Tabel

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Supervisi Kepala Sekolah	Between Groups (Combined)	3274,279	31	105,622	4,503	.040
	Linearity	78,074	1	78,074	3,111	.026
	Deviation from Linearity	3196,205	30	106,540	1,516	.000
Within Groups		4779,281	68	70,284		
Total		8053,560	99			

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh F_{hitung} (4,503) > F_{tabel} (2,94) pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi sangat signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh F_{hitung} (4,503) > F_{tabel} (1,08) pada $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $Y = 53,734 + 0,394 X_1 - 0,375 X_2$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama dengan Kinerja Guru SD Swasta. Hubungan ini menunjukkan arah perubahan kecenderungan Kinerja Guru akibat adanya Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah. Selanjutnya hubungan tersebut dapat digambarkan dalam grafik garis persamaan regresi berikut :



Gambar 4.6. Grafik Persamaan Regresi

Persamaan regresi $Y = 53,734 + 0,394 X_1 - 0,375 X_2$ menunjukkan bahwa apabila Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Supervisi Kepala Sekolah akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Guru sebesar 0,394 dengan konstanta sebesar 53,734 dan iklim sekolah akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Guru sebesar 0,375 dengan konstanta sebesar 53,75. Kekuatan hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinansi dan uji signifikansinya disajikan dalam Tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13. hasil perhitungan koefisien korelasi antara Supervisi Kepala Sekolah (X_1) dan iklim sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru	.628	.394	.882	.038

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah, Iklim Sekolah

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel di atas diperoleh diperoleh koefisien korelasi sebesar $r_{y1} = 0,628$ dan koefisien determinansi sebesar $r_y^2 = 0,394$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $0,038 < 0,05$ menunjukkan korelasi sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SD Swasta dapat diterima. Artinya semakin kuat Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah semakin tinggi Kinerja Guru. Sementara itu koefisien determinansi 0,394 menunjukkan bahwa 39,4 % Kinerja Guru SD Swasta dapat dijelaskan oleh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah.

C. Pembahasan

Berdasarkan data hasil penelitian yang dilakukan dengan berbagai uji, dapat diketahui bahwa pada pengujian normalitas yang menggunakan teknik uji *Liliefors* yang menunjukkan data berdistribusi normal, karena L hitung $< L$ tabel. Dengan demikian data dapat dilanjutkan ke pengujian Homogenitas. Pada uji homogenitas yang dilakukan dengan uji *Barlett*, nilai r lebih kecil dari α yang digunakan, sehingga diketahui skor variabel supervisi kepala sekolah dan skor iklim sekolah pada variabel kinerja guru menyebar secara homogen dan dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu Uji Linearitas.

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan. Pengujian dilakukan pada hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dengan variabel kinerja

guru. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru, sehingga diketahui bahwa kinerja guru dapat mengalami kecenderungan perubahan dengan adanya supervisi kepala sekolah. Kekuatan hubungan antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru dengan korelasi kuat sesuai dengan pendapat Sarwono (2006). Sedangkan nilai koefisien determinasi pada analisis data menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Data hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara supervisi kepala sekolah dengan kinerja guru sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Satori (dalam Susanto, 2016: 224), bahwa kepala sekolah bertindak sebagai supervisor yang memiliki fungsi utama meliputi fungsi penelitian, fungsi penilaian, fungsi perbaikan, dan fungsi peningkatan yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja guru sesuai dengan tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Pengujian selanjutnya dilakukan pada hubungan antara variabel iklim sekolah dengan variabel kinerja. Data menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara iklim sekolah dengan kinerja guru, sehingga diketahui bahwa kinerja guru dapat mengalami kecenderungan perubahan melalui iklim sekolah yang positif. Kekuatan hubungan antara iklim sekolah dengan kinerja guru terlihat dari koefisien korelasi yang menunjukkan korelasi kuat, hal tersebut sesuai pendapat Sarwono (2006). Sedangkan nilai koefisien determinasi mengandung arti bahwa iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hubungan positif antara iklim sekolah dengan kinerja guru sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Peterson, bahwa iklim sekolah berfungsi sebagai

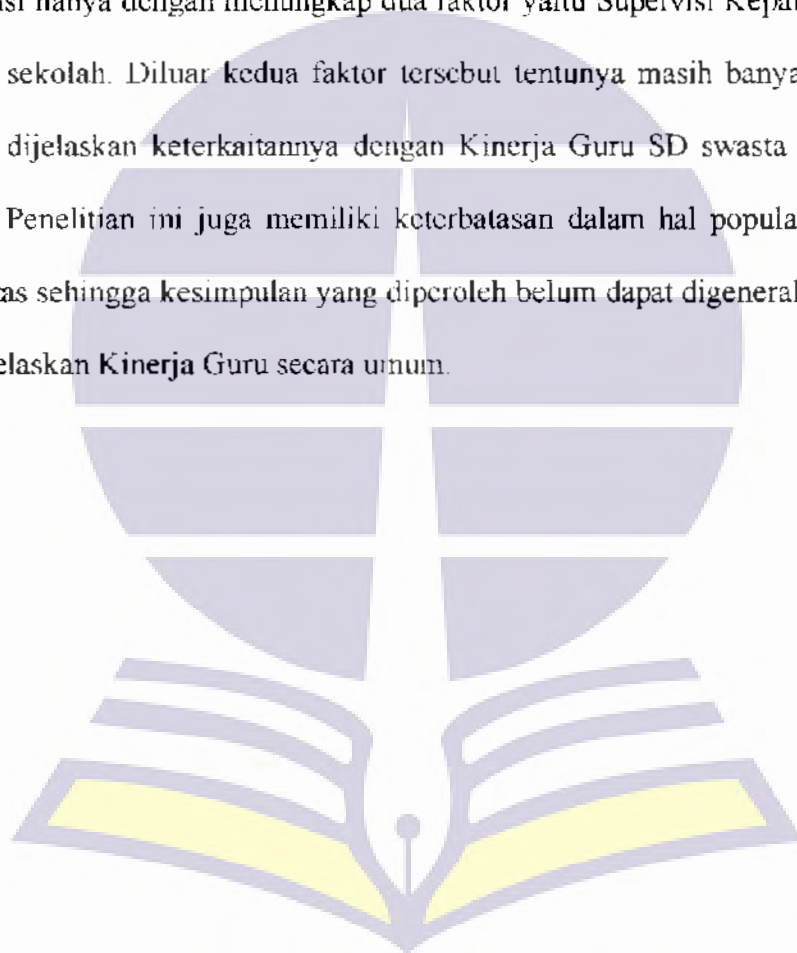
identitas atau ciri khas suatu sekolah yang membedakan dengan sekolah lainnya, dimana iklim sekolah memengaruhi prestasi dan perilaku warga sekolah (Susanto, 2016: 195).

Hubungan antara variabel supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara supervisi kepala sekolah dan iklim sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru, sehingga diketahui bahwa kinerja guru dapat mengalami kecenderungan perubahan dengan adanya supervisi kepala sekolah dan pembentukan iklim sekolah. Kekuatan hubungan antara supervisi kepala sekolah dan pembentukan iklim sekolah terhadap kinerja guru terlihat dari koefisien korelasi pada analisis data yang mengindikasikan korelasi kuat karena $r_{xy} > 0,5$ (Sarwono, 2006). Sedangkan nilai koefisien determinasi mengandung arti bahwa supervisi kepala sekolah dan pembentukan iklim sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin kuat supervisi kepala sekolah dan pembentukan iklim sekolah, semakin kuat pula kinerja guru.

Namun data hasil pengujian linearitas antara variabel masih menunjukkan koefisien determinasi di bawah 50%. Hal tersebut dapat terjadi mengingat variabel kinerja guru memiliki faktor baik internal maupun eksternal individu guru yang cakupannya sangat luas. Yamin dan Maisah (2010) menguraikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru antara lain; 1) Faktor personal, yang meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen; 2) Faktor kepemimpinan, meliputi supervisi kepala sekolah, gaya kepemimpinan dan karakter pemimpin; 3) Faktor sistem, meliputi iklim sekolah, sistem kerja, proses organisasi, dan fasilitas; 4) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan

kekompakkan rekan kerja; dan 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan sekolah.

Dalam pelaksanaan penelitian ini diyakini memiliki beberapa keterbatasan baik dari segi teoritik maupun dalam teknis pelaksanaannya. Penjelasan terhadap faktor-faktor Kinerja Guru sebagai pokok permasalahannya dalam penelitian ini dibatasi hanya dengan menungkap dua faktor yaitu Supervisi Kepala Sekolah dan iklim sekolah. Diluar kedua faktor tersebut tentunya masih banyak faktor yang perlu dijelaskan keterkaitannya dengan Kinerja Guru SD swasta di Kecamatan Setu. Penelitian ini juga memiliki keterbatasan dalam hal populasi yang relatif terbatas sehingga kesimpulan yang diperoleh belum dapat digeneralisasikan untuk menjelaskan Kinerja Guru secara umum.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan kriteria kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik kemampuan melakukan Supervisi Kepala Sekolah, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru dikarenakan adanya sosialisasi program, indikator penilaian, dan jadwal supervisi dari kepala sekolah.
2. Terdapat hubungan positif antara Iklim Sekolah dan Kinerja Guru dengan kriteria kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik iklim sekolah yang dimiliki guru, maka semakin tinggi tingkat Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Setu Bekasi.
3. Terdapat hubungan positif antara Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Setu Bekasi. Hal ini menunjukkan semakin baik Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah secara bersama-sama memiliki hubungan yang cukup kuat dengan peningkatan Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Setu Bekasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Guru

Terdapat beberapa hal terkait dengan Supervisi Kepala Sekolah dan iklim Sekolah yang perlu mendapat perhatian dalam upaya memperoleh Kinerja Guru antara lain : 1) guru harus berpikiran terbuka terhadap segala bentuk perubahan yang positif; 2) guru perlu memanfaatkan arahan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk memperbaiki kinerja; 3) guru harus siap dalam menerima supervisi dan monitoring; serta 4) guru berdiskusi dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi baik ketika pembelajaran di kelas maupun saat berinteraksi di sekolah.

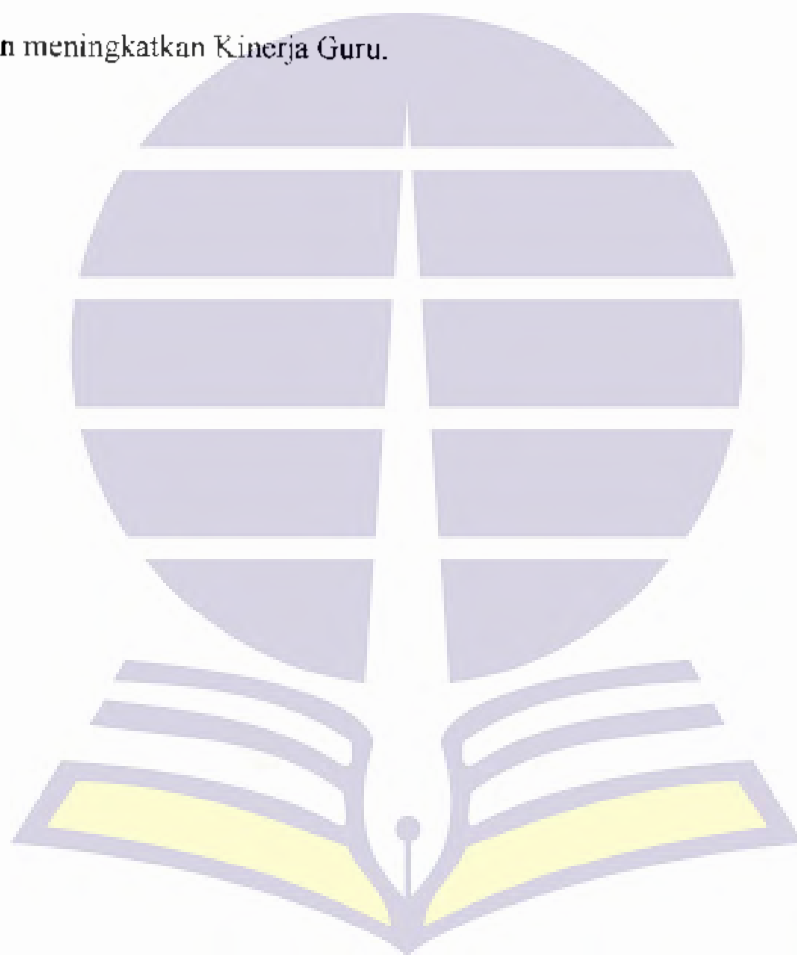
2. Kepala Sekolah

Untuk kepala sekolah diharapkan dapat melaksanakan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Kepala Sekolah harus merencanakan dan menyusun program Supervisi Kepala Sekolah
- 2) Merencanakan kegiatan atau **pembiasaan** yang dapat membangun kondisi iklim sekolah yang baik dengan mempertimbangkan aspek-aspek serta manfaatnya dalam pengembangan prestasi guru.
- 3) Meningkatkan pemahaman tentang Kinerja Guru yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja guru.
- 4) Menjadi seorang pemimpin yang mampu bersinergi dengan baik dengan warga sekolah dan masyarakat.

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diajukan saran-saran: 1) mengkaji faktor-faktor apa saja yang diperlukan untuk mendukung peningkatan Supervisi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru; 2) mengembangkan program yang aplikatif terkait dengan pembangunan Iklim Sekolah dalam rangka meningkatkan Kinerja Guru; 3) mengkaji tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Sarini dan Sutanto, Taufik Edy. (2015). *Statistika Tanpa Stres*. Jakarta: Transmedia
- Amanda, O. Mentari, R. Salam dan S. Sagaf. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep. *Jurnal Ilmiah Seminar Nasional Pendidikan di Makassar*
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bhandary dan Suib. (2016) Pengaruh Supervisi Akademik dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Simpang Hulu. *Jurnal Ilmiah Pendidikan FKIP Untan Pontianak*
- Dahlan dan Wahyudin. (2015). *Statistika Pendidikan*. Tangerang: Universitas Terbuka
- Fatah, H.A.H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Penerbit Almera
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas dan Iklim Sekolah*. Jakarta: Kencana
- Hasbullah. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Lorin Anderson. (1989). *The Effective Teacher : Study, Guide and Reading*. New York: Mc. Graw Hill Publishing Company
- Paul F. Wilson and Richard D. Pearson. (1995). *Performance-Based Assesments*. USA: ASQC Quality Press
- Putrawan, I.M.. (2017). *Pengujian Hipotesis dalam Penelitian-penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Maryono. (2011). *Dasar-Dasar dan Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Morton dan Salus. (1994). *Supervising Child Protective Services Caseworkers*. Washington,D.C : U.S. Department of Health and Human Services
- Ngaba, A. L.. (2016). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru menggunakan Uji Statistik*. Yogyakarta: Universitas Kristen Satya Wacana

Profil Kecamatan Setu, Bekasi. Diambil 8 September 2018 dari situs World Wide Web: https://id.wikipedia.org/wiki/Setu,_Bekasi.

Riduan. (2014). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta Plus

Sahertian, Piet. (2010). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rinca Cipta

Sudjana, Nana. (2012). *Supervisi Pendidikan Konsep dan Konsep Aplikasinya bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi: Binamitra Publishing

Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga

Sudaryono. (2014). *Budaya dan Rerilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendikia

Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Jakarta: Prima Ufuk Semesta

Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Susanto, Ahmad. (2018). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Depok: Prenadamia Group

Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan*. Jakarta: Kencana

Wibawa, Basuki dkk. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Tangerang: Universitas Terbuka

Wibowo, Da'i. (2009). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes*. Semarang: Tugas Akhir Program Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang

ANGKET PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA GURU : Rukminia Zahratul A'laa, S.pd
 JENIS KELAMIN : Perempuan
 UNIT KERJA : SD IT Unggulan Yanfizs 1 Setu
 JABATAN : Guru

B. PEDOMAN PENGISIAN

Angket penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja Bapak/Ibu sebagai guru. Sebelum mengisi angket, baca dengan seksama tiap butir pernyataan, kemudian tentukan pilihan yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan memberikan tanda checklist/centang (✓). Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi penilaian apapun terhadap kinerja Bapak/Ibu di sekolah ini. Saya ucapkan terimakasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Keterangan :

Alternatif Jawaban (1)		Alternatif Jawaban (2)	
SS	Sangat Setuju	SL	Selalu
S	Setuju	SR	Sering
N	Netral	KID	Kadang-kadang
TS	Tidak Setuju	JR	Jarang
STS	Sangat Tidak Setuju	TP	Tidak Pernah

Untuk lebih jelasnya perhatikan contoh berikut ini:

BUTIR PERNYATAAN	JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
Saya dapat membuat indikator kompetensi dasar sesuai dengan usia perkembangan peserta didik		✓			

Selamat Mengerjakan !

ANGKET KINERJA GURU

NO.	BUTIR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat membuat indikator kompetensi dasar sesuai dengan usia perkembangan peserta didik		✓			
2	Saya mampu merencanakan proses pembelajaran sesuai dengan teori belajar dalam mencapai standar kompetensi lulusan (SKL)		✓			
3	Saya memiliki kemampuan mengorganisasikan siswa agar dapat berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran		✓			
4	Saya mengetahui kekurangan dan kelebihan setiap peserta didik di kelas saya	✓				
5	Saya memiliki kemampuan dalam menggunakan kalimat yang mudah dimengerti oleh peserta didik		✓			
6	Saya dapat menyusun instrumen penilaian sesuai dengan indikator kompetensi dasar			✓		
7	Saya mampu mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kompetensi dasar		✓			
8	Saya menggunakan media pembelajaran yang kreatif dan variatif ketika mengajar		✓			
9	Saya bertindak sesuai dengan tata tertib dan peraturan lembaga		✓			
10	Saya datang ke sekolah tepat waktu sesuai tata tertib pegawai yang berlaku		✓			
11	Saya menggunakan seragam yang sesuai dengan tata tertib sekolah	✓				
12	Saya memiliki pola pikir, cara pandang dan pendekatan yang variatif terhadap setiap permasalahan		✓			
13	Saya mampu berorientasi pada kualitas dan prestasi kerja			✓		
14	Saya bersedia berbagi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dengan teman sejawat	✓				
15	Saya mampu bekerjasama dengan rekan pendidik dan tenaga kependidikan		✓			
16	Saya dapat menentukan cara mengoptimalkan pengembangan potensi peserta didik			✓		

NO.	BUTIR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
17	Saya mampu merencanakan pembelajaran sesuai dengan prinsip pembelajaran pengalaman dan keterlibatan peserta didik secara langsung		✓			
18	Saya dapat mengembangkan media pembelajaran variatif sesuai dengan indikator kompetensi dasar		✓			
19	Saya memberikan motivasi dan penguatan pada siswa untuk mengembangkan diri saat kegiatan pembelajaran	✓				
20	Siswa memahami instruksi yang saya berikan ketika kegiatan pembelajaran			✓		
21	Saya melakukan refleksi setiap akhir proses pembelajaran			✓		
22	Saya mampu dalam mengorganisasikan materi pembelajaran sesuai dengan struktur dan konsep materi		✓			
23	Saya memiliki kesadaran bahwa guru sebagai sosok teladan	✓				
24	Saya dapat menerima kritik dan saran dengan lapang dada	✓				
25	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu		✓			
26	Saya menunjukkan sikap peduli		✓			
27	Saya mampu bekerja sama dengan orangtua murid dan masyarakat	✓				
28	Hasil supervisi digunakan untuk perhitungan tunjangan prestasi		✓			
29	Saya mampu memberikan materi yang mutakhir (sesuai dengan perkembangan terakhir dalam bidangnya)	✓				

ANGKET SUPERVISI PEMBELAJARAN

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kepala sekolah memiliki program supervisi	✓				
2	Kepala sekolah membuat jadwal supervisi secara berkala	✓				
3	Supervisi dilaksanakan menggunakan instrumen yang sesuai dengan empat kompetensi guru	✓				

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
4	Kegiatan supervisi dilakukan sesuai kalender akademik sekolah		✓			
5	Kepala sekolah melakukan supervisi dengan metode memberikan arahan langsung	✓				
6	Kepala sekolah bertindak sebagai kolega dalam melaksanakan supervisi		✓			
7	Kepala sekolah memberikan <i>feedback</i> secara proporsional	✓				
8	Kepala sekolah merumuskan tujuan supervisi dan tertera dalam program kerja sekolah		✓			
9	Guru mengetahui jadwal kegiatan supervisi	✓				
10	Kepala sekolah menjelaskan indikator penilaian kompetensi kepada guru	✓				
11	Kegiatan supervisi dilakukan setiap semester		✓			
12	Kepala sekolah melakukan kunjungan kelas untuk mendengarkan keluhan dari guru	✓				
13	Supervisi dilakukan tidak untuk mencari kekurangan guru	✓				
14	Kepala sekolah memberikan hasil penilaian supervisi kepada guru	✓				
15	Kepala sekolah merumuskan prosedur dan metode supervisi kepada guru		✓			
16	Item instrumen supervisi yang digunakan mudah dipahami	✓				
17	Kepala sekolah melakukan dialog atau percakapan pribadi dengan guru	✓				
18	Kepala sekolah memberikan saran perbaikan terhadap kekurangan hasil supervisi	✓				
19	Kepala sekolah memiliki instrumen supervisi		✓			
20	Kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap guru ketika mengajar		✓			
21	Supervisi bertujuan untuk membantu guru untuk meningkatkan kinerja		✓			
22	Hasil supervisi memiliki dampak pada peningkatan kualitas guru		✓			
23	Kepala sekolah memeriksa kelengkapan administrasi guru		✓			
24	Supervisi berdampak pada pengembangan kemampuan dan keterampilan mengajar	✓				
25	Hasil supervisi digunakan untuk perhitungan tunjangan		✓			

	prestasi			
26	Kepala sekolah menggunakan pendekatan supervisi berdasarkan karakteristik guru	✓		
27	Guru merasa nyaman pada saat pelaksanaan supervisi	✓		

ANGKET IKLIM SEKOLAH

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Peserta didik melaksanakan petunjuk dan arahan yang diberikan guru		✓			
2	Saya mendapatkan bantuan dari guru lain ketika membutuhkan		✓			
3	Saya sering berdiskusi tentang metode dan strategi mengajar dengan guru lain			✓		
4	saya melaksanakan tugas dan tanggungjawab guru dengan penuh kesadaran		✓			
5	Saya dilibatkan dalam pembuatan keputusan terhadap permasalahan sekolah			✓		
6	Para guru didorong untuk bersikap inovatif di sekolah		✓			
7	Persediaan media dan buku sumber belajar mencukupi	✓				
8	Guru diberikan tenggang waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan tugas		✓			
9	Peserta didik berperan aktif dalam kegiatan belajar mengajar di kelas		✓			
10	Dengan senang hati saya berbagi ilmu dengan rekan sejawat	✓				
11	Saya mendapatkan ilmu baru tentang pendidikan dari pelatihan yang diadakan sekolah		✓			
12	Saya mengikuti peraturan lembaga walaupun tanpa pengawasan		✓			
13	Kepala sekolah menerima saran dan ide dari guru secara terbuka	✓				
14	Sekolah merespon positif ide dan inovasi guru	✓				
15	Fasilitas sekolah mendukung kenyamanan dalam proses belajar mengajar	✓				
16	Guru melaksanakan tugas sesuai dengan <i>job description</i> yang diberikan saat penandatanganan kontrak	✓				

Uji Instrumen Angket Validitas Kinerja Guru (Y)

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
VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID
7.575	6.077	5.413	1747	1.692	3.510	3.241	2.735	1.697	8.137	2.293	1.933	4.137	3.238	1.683	2.233	3.030	8.579	4.429	4.117	8.048	1.981	4.898	4.169	2.490	2.108	3.505	6.222	2.859	2.228
0.8920	0.6827	0.715	0.3193	0.236	0.584	0.488	0.466	0.300	0.838	0.382	0.343	0.618	0.821	0.303	0.388	0.666	0.951	3.642	0.814	0.782	0.231	0.854	0.817	0.426	0.370	0.652	0.782	0.480	0.388
1.734	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID
26	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID

Uji Instrumen Angket Validitas Supervisi Kepala Sekolah (X1)

	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
0,843	0,828	0,292	0,666	0,600	0,672	0,400	0,350	0,713	0,822	0,691	0,293	0,396	0,390	0,595	0,273	0,695	0,418	0,364	0,413	0,646	0,671	0,286	0,462	0,326	0,958	0,547	0,527	0,514	0,263	0,671	0,790	0,525	0,060	
8,277	7,817	1,555	4,555	3,051	4,091	2,308	1,075	5,878	7,545	4,635	1,553	2,232	2,177	3,247	1,500	4,870	2,435	2,198	2,401	8,383	3,078	1,638	2,753	1,896	8,950	3,454	3,285	3,172	1,663	4,763	0,730	7,714	0,317	
valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	

Uji Instrumen Angket Variabel Halim Sekolah (X2)

	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
0.789	0.691	0.711	0.281	0.463	0.551	0.481	0.260	0.459	0.873	0.420	0.367	0.620	0.259	0.420	0.382	0.560	0.841	0.548	0.609	0.701	0.223	0.800	0.606	0.490	0.394	0.525	0.692	0.494	0.398	0.490	
7.028	8.051	6.941	1.608	2.760	3.493	2.992	1.541	2.861	7.397	2.447	2.022	4.188	1.421	2.447	2.169	3.578	8.223	4.537	4.032	5.844	1.209	4.851	4.032	2.975	2.269	3.262	5.075	3.010	2.292	2.975	
1.703																															
valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	

Lampiran 3**Data Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)**

1	0.820	0.361	7.575	1.703	valid
2	0.692	0.361	5.077	1.703	valid
3	0.715	0.361	5.413	1.703	valid
4	0.313	0.361	1.747	1.703	valid
6	0.554	0.361	3.518	1.703	valid
7	0.498	0.361	3.041	1.703	valid
8	0.459	0.361	2.735	1.703	valid
10	0.839	0.361	8.157	1.703	valid
11	0.392	0.361	2.253	1.703	valid
12	0.343	0.361	1.933	1.703	valid
13	0.618	0.361	4.157	1.703	valid
14	0.521	0.361	3.233	1.703	valid
16	0.389	0.361	2.233	1.703	valid
17	0.566	0.361	3.630	1.703	valid
18	0.851	0.361	8.579	1.703	valid
19	0.642	0.361	4.428	1.703	valid
20	0.614	0.361	4.117	1.703	valid
21	0.782	0.361	6.645	1.703	valid
23	0.664	0.361	4.695	1.703	valid
24	0.617	0.361	4.150	1.703	valid
25	0.426	0.361	2.490	1.703	valid
26	0.370	0.361	2.106	1.703	valid
27	0.552	0.361	3.505	1.703	valid
28	0.702	0.361	5.222	1.703	valid
29	0.480	0.361	2.895	1.703	valid
30	0.388	0.361	2.228	1.703	valid
Jumlah Valid					26

Data Hasil Uji Validitas Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Nomor Item	Indikasi	r label	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.843	0.361	8.277	1.703	valid
2	0.828	0.361	7.817	1.703	valid
3	0.272	0.361	1.545	1.703	tidak valid
4	0.656	0.361	4.595	1.703	valid
5	0.500	0.361	3.051	1.703	valid
6	0.612	0.361	4.091	1.703	valid
7	0.400	0.361	2.308	1.703	valid
8	0.350	0.361	1.975	1.703	valid
9	0.713	0.361	5.378	1.703	valid
10	0.822	0.361	7.645	1.703	valid
11	0.661	0.361	4.655	1.703	valid
12	0.283	0.361	1.563	1.703	tidak valid
13	0.389	0.361	2.232	1.703	valid
14	0.380	0.361	2.177	1.703	valid
15	0.535	0.361	3.347	1.703	valid
16	0.273	0.361	1.500	1.703	tidak valid
17	0.685	0.361	4.976	1.703	valid
18	0.418	0.361	2.435	1.703	valid
19	0.384	0.361	2.199	1.703	valid
20	0.413	0.361	2.401	1.703	valid
21	0.846	0.361	8.393	1.703	valid
22	0.571	0.361	3.678	1.703	valid
23	0.296	0.361	1.638	1.703	tidak valid
24	0.462	0.361	2.753	1.703	valid
25	0.328	0.361	1.836	1.703	valid
26	0.858	0.361	8.850	1.703	valid
27	0.547	0.361	3.454	1.703	valid
28	0.527	0.361	3.285	1.703	valid
29	0.514	0.361	3.172	1.703	valid
30	0.283	0.361	1.563	1.703	tidak valid
31	0.671	0.361	4.783	1.703	valid
32	0.786	0.361	6.738	1.703	valid
33	0.825	0.361	7.714	1.703	valid
34	0.060	0.361	0.317	1.703	tidak valid
Jumlah Valid					28

Data Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Sekolah (X2)

Nomor Butir	r hitung	r tabel	t hitung	t tabel	Keterangan
1	0.799	0.361	7.028	1.703	valid
2	0.691	0.361	5.051	1.703	valid
3	0.711	0.361	5.351	1.703	valid
4	0.291	0.361	1.609	1.703	tidak valid
5	0.463	0.361	2.760	1.703	valid
6	0.551	0.361	3.493	1.703	valid
7	0.491	0.361	2.982	1.703	valid
8	0.280	0.361	1.541	1.703	tidak valid
9	0.488	0.361	2.961	1.703	valid
10	0.813	0.361	7.397	1.703	valid
11	0.420	0.361	2.447	1.703	valid
12	0.357	0.361	2.022	1.703	valid
13	0.620	0.361	4.185	1.703	valid
14	0.259	0.361	1.421	1.703	tidak valid
15	0.420	0.361	2.447	1.703	valid
16	0.382	0.361	2.189	1.703	valid
17	0.560	0.361	3.575	1.703	valid
18	0.841	0.361	8.223	1.703	valid
19	0.648	0.361	4.507	1.703	valid
20	0.606	0.361	4.032	1.703	valid
21	0.791	0.361	6.844	1.703	valid
22	0.223	0.361	1.209	1.703	tidak valid
23	0.660	0.361	4.651	1.703	valid
24	0.606	0.361	4.032	1.703	valid
25	0.490	0.361	2.975	1.703	valid
26	0.394	0.361	2.268	1.703	valid
27	0.525	0.361	3.262	1.703	valid
28	0.692	0.361	5.075	1.703	valid
29	0.494	0.361	3.010	1.703	valid
30	0.398	0.361	2.292	1.703	valid
31	0.490	0.361	2.975	1.703	valid
Jumlah Valid					27

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL KINERJA GURU (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.917	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	75.7667	126.668	0.815	0.910
K2	76.1333	128.395	0.677	0.912
K3	76.1000	123.679	0.670	0.911
K4	76.1667	135.247	0.260	0.918
K5	76.1333	128.326	0.487	0.915
K6	76.2000	131.200	0.441	0.915
K7	76.6000	131.972	0.383	0.916
K8	75.8000	125.683	0.834	0.909
K9	75.8667	134.189	0.318	0.917
K10	76.0667	135.237	0.244	0.918
K11	76.2000	123.752	0.545	0.915
K12	75.8333	132.213	0.432	0.915
K13	76.2000	133.545	0.332	0.917
K14	75.6667	129.402	0.565	0.913
K15	75.8000	126.234	0.861	0.909
K16	76.1667	128.420	0.578	0.913
K17	75.9667	128.861	0.581	0.913
K18	75.8333	125.109	0.781	0.909
K19	76.0667	127.926	0.615	0.912
K20	75.9333	129.030	0.593	0.913
K21	75.9667	131.482	0.381	0.917
K22	75.9667	133.413	0.320	0.917
K23	75.7667	131.702	0.525	0.914
K24	76.0667	125.582	0.644	0.912
K25	75.6000	132.041	0.489	0.915
K26	75.9667	133.068	0.394	0.916

DATA HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL SUPERVISI KEPALA SEKOLAH (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.933	28

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
S1	95.3000	145.390	0.833	0.927
S2	95.2333	142.875	0.798	0.927
S3	95.5000	148.948	0.678	0.929
S4	95.6333	148.102	0.455	0.933
S5	95.8000	148.924	0.542	0.931
S6	95.8333	149.937	0.439	0.932
S7	95.8667	151.430	0.395	0.933
S8	95.3667	145.964	0.678	0.929
S9	95.7000	145.941	0.838	0.928
S10	95.4333	148.254	0.672	0.929
S11	95.8000	150.372	0.435	0.932
S12	95.4667	155.085	0.197	0.936
S13	95.7000	150.631	0.494	0.931
S14	95.2333	145.357	0.607	0.930
S15	95.2667	154.823	0.326	0.933
S16	95.6000	154.110	0.263	0.935
S17	95.8667	149.706	0.458	0.932
S18	95.1000	142.507	0.838	0.927
S19	95.5667	150.047	0.605	0.930
S20	95.7667	150.737	0.410	0.933
S21	95.2333	156.599	0.241	0.934
S22	95.1000	143.748	0.872	0.927
S23	95.6000	151.834	0.488	0.932
S24	95.5667	149.013	0.452	0.932
S25	95.3000	151.114	0.524	0.931
S26	95.6000	148.317	0.664	0.929
S27	95.2667	146.271	0.793	0.928
S28	95.2000	143.683	0.814	0.927

**DATA HASIL UJI RELIABILITAS
VARIABEL IKLIM SEKOLAH (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.920	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	79.1333	138.671	0.796	0.914
I2	79.5000	140.466	0.660	0.918
I3	79.4667	134.947	0.684	0.914
I4	79.9667	143.551	0.403	0.919
I5	79.5000	139.707	0.506	0.918
I6	79.5667	143.840	0.403	0.919
I7	79.2000	144.786	0.386	0.919
I8	79.1667	137.799	0.806	0.913
I9	79.2333	145.013	0.393	0.919
I10	79.4333	146.944	0.267	0.921
I11	79.5667	135.564	0.537	0.918
I12	79.2333	145.013	0.393	0.919
I13	79.5667	145.633	0.328	0.920
I14	79.0333	141.689	0.540	0.917
I15	79.1667	138.144	0.846	0.913
I16	79.5333	140.120	0.584	0.916
I17	79.3333	140.989	0.564	0.917
I18	79.2000	136.717	0.783	0.913
I19	79.4333	140.254	0.585	0.916
I20	79.3000	140.978	0.586	0.918
I21	79.3333	142.023	0.451	0.919
I22	79.3333	144.989	0.344	0.920
I23	79.1333	144.120	0.494	0.918
I24	79.4333	136.875	0.662	0.915
I25	78.9667	143.689	0.489	0.918
I26	79.3333	145.540	0.365	0.920
I27	79.3333	142.023	0.451	0.919

BUTIR KUESIONER

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	Jumlah h Skor
Resp 1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	100
2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	123
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	112	
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	114	
6	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	104	
7	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	87	
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	97	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	2	4	4	4	4	3	2	5	4	2	2	92	
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	106	
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	118	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	94	
13	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	96	
14	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	106	
15	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	102	
16	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99	
17	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	113	
18	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	91	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
20	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	92	
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	103	
22	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	118	
23	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	93	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	99	
25	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	112	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	100	
27	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	98	
28	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	103	
29	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	108	
30	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	104	
31	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	103	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	94	
33	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	120	

Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1)

BUTIR KUESIONER

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	Jumlah Skor
1	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
2	5	2	4	3	3	3	4	3	5	2	2	2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	95
3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	117	
5	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	110	
6	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	112	
7	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	93	
8	5	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	96	
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	4	4	4	107	
10	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113	
11	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	4	104	
13	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	111	
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	103	
16	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	106	
17	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	94	
18	3	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
19	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
20	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	105	
21	4	5	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	110	
22	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	104	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	108	
24	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	94	
25	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	
26	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	111	
27	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
28	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	102	
29	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	111	
30	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
31	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	116	
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	101	
33	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	104	

Variabel Iklim Sekolah (X2)

BUTIR KUESIONER

No Resp	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	Jumlah Skor
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	117
2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	95
3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	97	
4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	5	99	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	102	
6	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	90	
7	3	3	3	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
8	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	4	98	
9	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	97	
10	2	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	97	
11	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	92	
12	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
13	2	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	94	
14	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	2	3	5	5	4	5	3	112	
15	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	98	
16	2	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	96	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	100	
18	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	97	
19	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
20	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	3	2	4	4	3	3	4	5	4	106	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
22	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	99	
23	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	110	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	103	
25	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	99	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	104	
27	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	101	
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	116	
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	117	
30	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	108	
31	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	107	
32	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	118	
33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	101	
34	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	4	2	4	3	2	5	5	2	95	

Lampiran 5

Perhitungan Statistik

Deskripsi Statistik tiap variabel

		Statistics		
		Supervisi		
		Pembelajaran	Iklim Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		107.530	103.540	102.500
Median		107.000	102.500	101.500
Mode		104.000	99.00 ^a	99.00
Std. Deviation		7.375	7.180	8.834
Variance		54.393	51.564	78.051
Minimum		93.00	90.00	87.00
Maximum		127.00	124.00	123.00
Sum		10753	10354	10148

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Iklim Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	90	1	1.0	1.0	1.0
	91	1	1.0	1.0	2.0
	92	3	3.0	3.0	5.0
	93	3	3.0	3.0	8.0
	94	2	2.0	2.0	10.0
	95	2	2.0	2.0	12.0
	96	4	4.0	4.0	16.0
	97	5	5.0	5.0	21.0
	98	3	3.0	3.0	24.0
	99	8	8.0	8.0	32.0
	100	5	5.0	5.0	37.0
	101	6	6.0	6.0	43.0
	102	8	8.0	8.0	51.0
	103	4	4.0	4.0	55.0
	104	3	3.0	3.0	58.0
	105	5	5.0	5.0	63.0
	106	4	4.0	4.0	67.0
	107	4	4.0	4.0	71.0
	108	6	6.0	6.0	77.0
	109	4	4.0	4.0	81.0
	110	1	1.0	1.0	82.0
	111	2	2.0	2.0	84.0
	112	5	5.0	5.0	89.0
	114	1	1.0	1.0	90.0
	115	1	1.0	1.0	91.0
	116	2	2.0	2.0	93.0
	117	2	2.0	2.0	95.0
	118	1	1.0	1.0	96.0
	119	1	1.0	1.0	97.0
	120	1	1.0	1.0	98.0
	121	1	1.0	1.0	99.0
	122	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Supervisi Pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	93	1	1.0	1.0	1.0
	94	2	2.0	2.0	3.0
	95	1	1.0	1.0	4.0
	96	1	1.0	1.0	5.0
	97	2	2.0	2.0	7.0
	98	3	3.0	3.0	10.0
	99	2	2.0	2.0	12.0
	100	4	4.0	4.0	16.0
	101	5	5.0	5.0	21.0
	102	7	7.0	7.0	28.0
	103	7	7.0	7.0	35.0
	104	6	6.0	6.0	41.0
	105	4	4.0	4.0	45.0
	106	3	3.0	3.0	48.0
	107	6	6.0	6.0	54.0
	108	4	4.0	4.0	58.0
	109	3	3.0	3.0	61.0
	110	8	8.0	8.0	69.0
	111	1	1.0	1.0	70.0
	112	5	5.0	5.0	75.0
	113	5	5.0	5.0	80.0
	114	4	4.0	4.0	84.0
	115	2	2.0	2.0	86.0
	116	2	2.0	2.0	88.0
	117	2	2.0	2.0	90.0
	118	1	1.0	1.0	91.0
	119	1	1.0	1.0	92.0
	120	3	3.0	3.0	95.0
	121	2	2.0	2.0	97.0
	122	1	1.0	1.0	98.0
	123	1	1.0	1.0	99.0
	125	1	1.0	1.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	87	1	1.0	1.0	1.0
	89	1	1.0	1.0	2.0
	90	2	2.0	2.0	4.0
	91	4	4.0	4.0	8.0
	92	6	6.0	6.0	14.0
	93	1	1.0	1.0	15.0
	94	4	4.0	4.0	19.0
	95	5	5.0	5.0	24.0
	96	4	4.0	4.0	28.0
	97	3	3.0	3.0	31.0
	98	5	5.0	5.0	36.0
	99	8	8.0	8.0	44.0
	100	3	3.0	3.0	47.0
	101	5	5.0	5.0	52.0
	102	5	5.0	5.0	57.0
	103	5	5.0	5.0	62.0
	104	6	6.0	6.0	68.0
	105	2	2.0	2.0	70.0
	106	3	3.0	3.0	73.0
	107	1	1.0	1.0	74.0
	108	2	2.0	2.0	76.0
	109	1	1.0	1.0	77.0
	110	2	2.0	2.0	79.0
	111	1	1.0	1.0	80.0
	112	3	3.0	3.0	83.0
	113	2	2.0	2.0	85.0
	114	2	2.0	2.0	87.0
	115	1	1.0	1.0	88.0
	116	1	1.0	1.0	89.0
	117	1	1.0	1.0	90.0
	118	1	1.0	1.0	91.0
	119	2	2.0	2.0	93.0
	120	2	2.0	2.0	95.0
	121	2	2.0	2.0	97.0
	122	1	1.0	1.0	98.0
	123	2	2.0	2.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

1. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1 (Supervisi Pembelajaran)

Rumus Perhitungan Jumlah Kelas (Aturan Sturges)

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Kelas} &= 1 + 3.3 (\log n) \\ &= 1 + 3.3 \text{ Log } 100 \\ &= 1 + 3.3 \times 2 \\ &= 7,6 = 7 \text{ atau } 8 \\ &= \text{dipilih } 7 \end{aligned}$$

Perhitungan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang skor}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

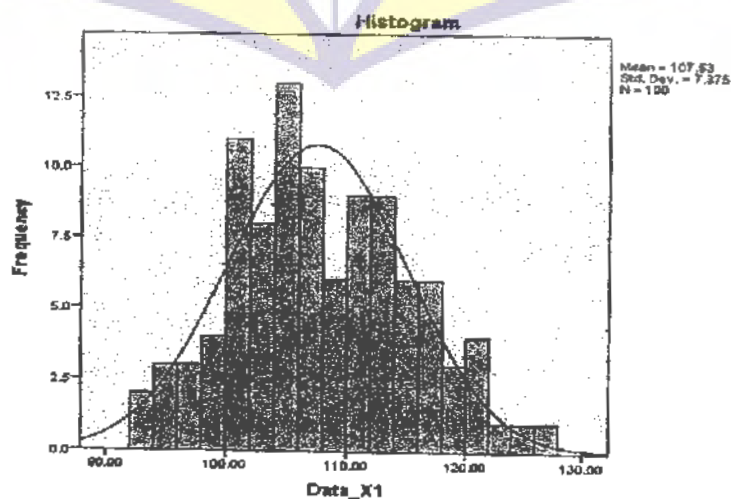
$$\text{Rentang} = 32$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{32}{7} = 4,57 \approx 5$$

Tabel 4.1. Tabel data variabel Supervisi Pembelajaran

No	Interval Kelas	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	93 - 97	7	7.00	7.00
2	98 - 102	21	21.00	28.00
3	103 - 107	26	26.00	54.00
4	108 - 112	21	21.00	75.00
5	113 - 117	15	15.00	90.00
6	118 - 122	8	8.00	98.00
7	123 - 127	2	2.00	100.00
Jumlah Total		100	100.00	

Gambar 4.1. Histogram Frekuensi variabel Supervisi Pembelajaran (X_1)



2. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2 (Iklim Sekolah)

Rumus Perhitungan Jumlah Kelas (Aturan Sturges)

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Kelas} &= 1 + 3.3 (\log n) \\
 &= 1 + 3.3 \text{ Log } 100 \\
 &= 1 + 3.3 \times 2 \\
 &= 7,6 = 7 \text{ atau } 8 \\
 &= \text{dipilih } 7
 \end{aligned}$$

Perhitungan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang skor}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

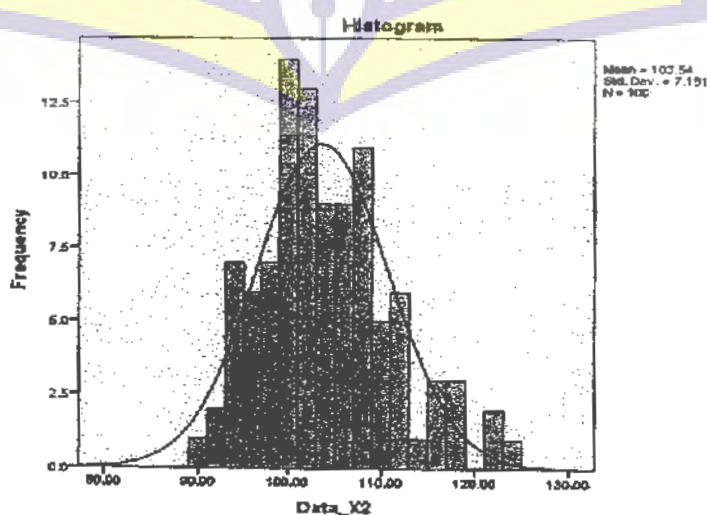
$$\text{Rentang} = 32$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{32}{7} = 4,57 \approx 5$$

Tabel 4.2. Tabel data variabel Iklim Sekolah (X_2)

No	Interval Kelas	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	90 - 94	10	10.00	10.00
2	95 - 99	22	22.00	32.00
3	100 - 104	26	26.00	58.00
4	105 - 109	23	23.00	81.00
5	110 - 114	9	9.00	90.00
6	115 - 119	7	7.00	97.00
7	120 - 124	3	3.00	100.00
Jumlah Total		100	100.00	

Gambar 4.2. Histogram Frekuensi Variabel Iklim Sekolah (X_2)



3. Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y (Kinerja Guru)

Rumus Perhitungan Jumlah Kelas (Aturan Sturges)

$$\begin{aligned}
 \text{Jumlah Kelas} &= 1 + 3.3 (\log n) \\
 &= 1 + 3.3 \log 100 \\
 &= 1 + 3.3 \times 2 \\
 &= 7,6 = 7 \text{ atau } 8 \\
 &= \text{dipilih } 7
 \end{aligned}$$

Perhitungan Panjang Kelas

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{\text{Rentang skor}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

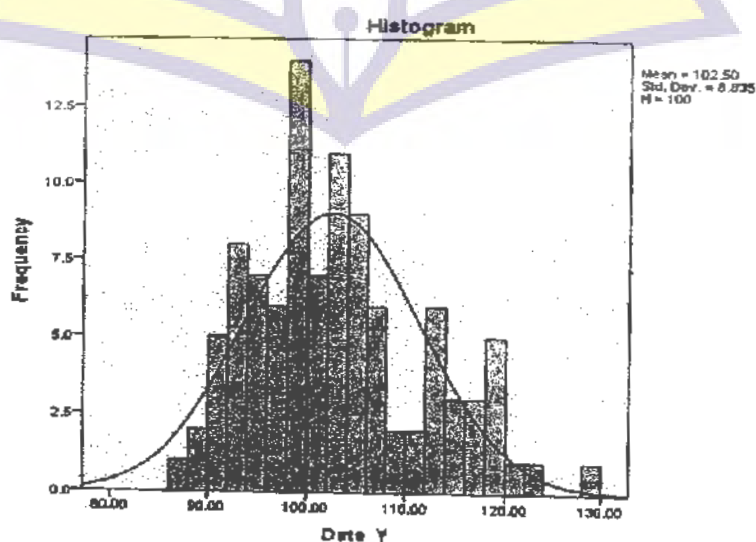
$$\text{Rentang} = 36$$

$$\text{Panjang Kelas} = \frac{36}{7} = 5.14 \approx 6$$

Tabel 4.3. Tabel data variabel Kinerja Guru (Y)

No	Interval Kelas	Frekuensi		
		Absolut	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	87 – 92	14	14.00	14.00
2	93 – 98	22	22.00	36.00
3	99 – 104	32	32.00	68.00
4	105 – 110	11	11.00	79.00
5	111 – 116	10	10.00	89.00
6	117 – 122	9	9.00	98.00
7	123 – 128	2	2.00	100.00
Jumlah Total		100	100.00	

Gambar 4.3. Diagram Batang Frekuensi Variabel Kinerja Guru (Y)



Uji Persyaratan Analisis Data

A. Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Supervisi Pembelajaran	.090	100	.023	.972	100	.019

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Iklim Sekolah	.098	100	.019	.974	100	.043

a. Lilliefors Significance Correction

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru	.119	100	.001	.945	100	.000

a. Lilliefors Significance Correction

B. Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances

Supervisi Pembelajaran

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.323	24	64	.017

ANOVA

Supervisi Pembelajaran

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1735.027	35	79.572	4.928	.050
Within Groups	3420.533	64	53.446		
Total	5155.560	99			

Test of Homogeneity of Variances

Iklim Sekolah

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.839	24	64	.000

ANOVA

Iklim Sekolah

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3060.093	35	87.431	2.464	.001
Within Groups	2271.217	64	35.488		
Total	5331.310	99			

C. Linearitas Data

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Supervisi Pembelajaran	Between (Combined) Groups	3274.279	31	105.622	4.503	.050
	Linearity	78.074	1	78.074	3.111	.026
	Deviation from Linearity	3196.205	30	106.540	1.516	.000
	Within Groups	4779.281	68	70.284		
Total	8053.560	99				

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	Between (Combined) Groups	2723.760	31	87.863	8.121	.040
	Linearity	864.581	1	864.581	3.031	.001
	Deviation from Linearity	1859.179	30	61.973	.791	.038
	Within Groups	5329.800	68	78.379		
Total	8053.560	99				

D. Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	89.406	17.521		6.612	.000
	Supervisi Pembelajaran	.323	.326	.098	.979	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Supervisi Pembelajaran	.598	.357	.638	.007

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.888	12.186		4.996	.000
	Iklim Sekolah	.403	.117	.328	3.433	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Iklim Sekolah	.611	.373	.782	.038

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.734	16.765		3.205	.002
	Iklim Sekolah	.394	.119	.320	3.323	.001
	Supervisi Pembelajaran	.375	.117	.260	1.624	.034

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.734	16.765		3.205	.002
	Iklim Sekolah	.394	.119	.320	3.323	.001
	Supervisi Pembelajaran	.375	.117	.260	1.624	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru	.628	.394	.882	.038

a. Predictors: (Constant), Supervisi Pembelajaran, Iklim sekolah

Correlations

		Supervisi Pembelajaran	Kinerja Guru
Supervisi Pembelajaran	Pearson Correlation	1	.598
	Sig. (2-tailed)		.330
	N	100	100
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.598	1
	Sig. (2-tailed)	.330	
	N	100	100

Correlations

		Kinerja Guru	Iklim Sekolah
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	.611
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	100	100
Iklim Sekolah	Pearson Correlation	.611	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	100	100

Correlations

Control Variables			Supervisi Pembelajaran	Kinerja Guru
Iklim Sekolah	Supervisi Pembelajaran	Correlation	1.000	.663
		Significance (2-tailed)	.	.534
		df	0	97
Kinerja Guru	Kinerja Guru	Correlation	.663	1.000
		Significance (2-tailed)	.534	.
		df	97	0

Correlations

Control Variables			Iklim Sekolah	Supervisi Pembelajaran
Kinerja Guru	Iklim Sekolah	Correlation	1.000	.693
		Significance (2-tailed)	.	.030
		df	0	97
Supervisi Pembelajaran	Supervisi Pembelajaran	Correlation	.693	1.000
		Significance (2-tailed)	.030	.
		df	97	0

Correlations

Control Variables			Kinerja Guru	Iklim Sekolah
Supervisi Pembelajaran	Kinerja Guru	Correlation	1.000	.620
		Significance (2-tailed)	.	.001
		df	0	97
Iklim Sekolah	Iklim Sekolah	Correlation	.620	1.000
		Significance (2-tailed)	.001	.
		df	97	0

Lampiran 6

TABEL MENENTUKAN JUMLAH SAMPEL
MENURUT ISACC DAN MICHAEL (1981)

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	663	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	665	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	668	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	669	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

Lampiran 7

Tabel t

Critical Value of t-Tabel

T-Tabel at The Level of Significance 0,05 for two tailed test

df	T	df	T	df	T
1	12.7062	34	2.0322	67	1.996
2	4.3027	35	2.0301	68	1.9955
3	3.1824	36	2.0281	69	1.9945
4	2.2276	37	2.0262	70	1.9944
5	2.5706	38	2.0244	71	1.9939
6	2.4169	39	2.0227	72	1.9935
7	2.3646	40	2.0211	73	1.993
8	2.304	41	2.0195	74	1.9925
9	2.2622	42	2.0181	75	1.9921
10	2.2281	43	2.0167	76	1.9917
11	2.202	44	2.0154	76	1.9913
12	2.1788	45	2.0141	78	1.9908
13	2.1604	46	2.0129	79	1.9905
14	2.1448	47	2.0117	80	1.9901
15	2.1314	48	2.0106	81	1.9897
16	2.1199	49	2.0096	82	1.9893
17	2.1098	50	2.0086	83	1.989
18	2.1009	51	2.0076	84	1.9886
19	2.093	52	2.0066	85	1.9883
20	2.086	53	2.0057	86	1.9879
21	2.0796	54	2.0049	87	1.9876
22	2.0736	55	2.004	88	1.9873
23	2.0687	56	2.0032	89	1.987
24	2.0639	57	2.0025	90	1.9867
25	2.0595	58	2.0017	91	1.9864
26	2.0555	59	2.001	92	1.9861
27	2.0518	60	2.0003	93	1.9858
28	2.0484	61	1.9996	94	1.9855
29	2.0452	62	1.999	95	1.9853
30	2.0423	63	1.9983	96	1.985
31	2.0395	64	1.9977	97	1.9847
32	2.0369	65	1.9971	98	1.9845
33	2.0345	66	1.9966	99	

Lampiran 8

Tabel F
(Tingkat signifikansi 0,05)

Df2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	235.707	274.583	330.260	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.364	19.747	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.263	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.292	5.050	4.950	4.876	4.828
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.335	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.319	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157

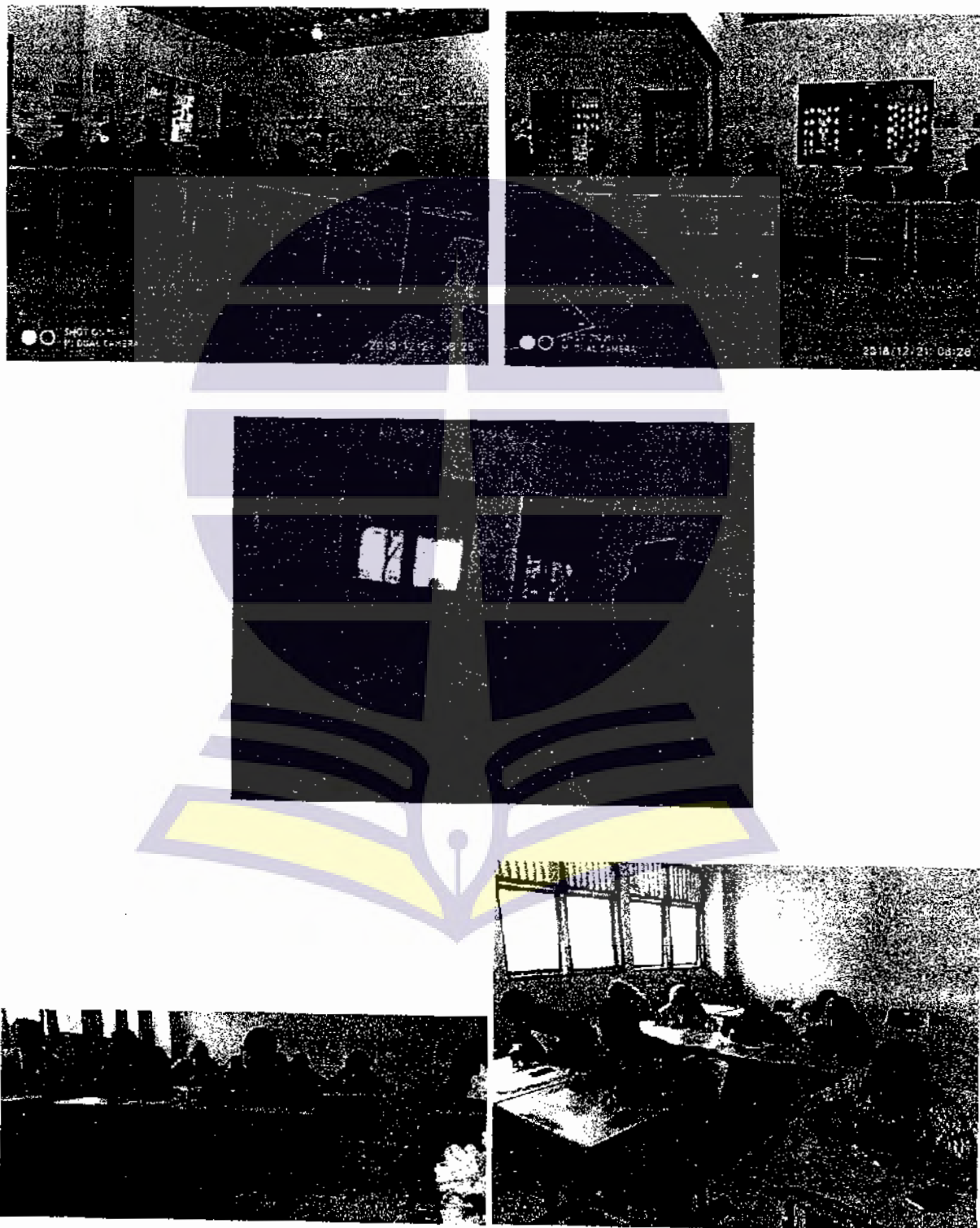
Lampiran 9

DISTRIBUSI NILAI t_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 10

DOKUMENTASI PENELITIAN





YAYASAN ISLAM HAJI MUHAMMAD NIBIH
Sekolah Dasar Plus AL-AMIN

Izin Operasional : 503.15/79-XI/SK-SD/BPPT/2010 NPSN : 20269167 NSS : 102022218004
 Jalan Raya KUD Setu No. 19 Desa Ciledug Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi 17320
 Email : sdplusalamin@yahoo.co.id Fax.: (021) 82811594 Telp. : (021) 60407381

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/2020/SD-04/II/1/2019

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adi Sukardi, S.Pd
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit Kerja : SD PLUS AL-AMIN

Jl. Raya KUD Setu No.19 Ds. Cileduk Kec. Setu
 Kab. Bekasi 17320, Jawa Barat

Menerangkan bahwa :

Nama : Adi Sukardi, S.Pd
 NIM : 500785948
 Prodi : Magister Pendidikan Dasar
 Jenjang : S2 Universitas Terbuka

Bahwa benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di SD PLUS AL-AMIN Setu Bekasi dari tanggal 01 November 2018 sampai dengan 30 November 2018, untuk menyusun tesis dengan judul " Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi ".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Bekasi, 02 Januari 2019

Kepala Sekolah





YAYASAN AKBAR NOOR HAFIZS

SD IT UNGGULAN YANFIZS 1 SETU

IZIN OPERASIONAL BPPT NO.508.16/016-JILSK-SD/BPPT/2012 NSS. 102-0222-16 006

NPSN. 607-250-47 Website. <http://www.yanfizs.sch.id> Email. sdityanfizs@gmail.com

Alamat : Jl. Perum Graha Mustika Media Blok J No.12 Ds. Lubang Buaya Kec. Setu Kab. Bekasi 17321

SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2/036/SDIT/YANFIZS/1/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adi Supardi, S.Pd.I
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit Kerja : SD IT Unggulan Yanfizs 1 Setu
 Perum. Graha Mustika Media Blok J No.12
 Ds. Lubang Buaya Kec. Setu Kab. Bekasi 17320

Menerangkan Bahwa :

Nama : Adi Sukardi, S.Pd.
 NIM : 500785948
 Prodi : Magister Pendidikan Dasar
 Jenjang : S2 Universitas Terbuka

Bahwa benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di SD IT Unggulan Yanfizs 1 Setu dari tanggal 01 November 2018 sampai dengan 30 November 2018, untuk menyusun tesis dengan judul "Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.



Setu, 01 Januari 2019

Kepala SD IT Unggulan Yanfizs 1 Setu

ADI SUPARDI, S.Pd.I



SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU

Ibnu Sina

The Modern Islamic Fullday School

Nomor : 351/SDIT-ISHC/P-1/I/2019
 Lan.piran : _____
 Perihal : Surat Keterangan

Bekasi, 31 Januari 2018

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eva Solina, S.Pd.I.
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit Kerja : SDIT Ibnu Sina Harvest City

Menerangkan bahwa :

Nama : Adi Sukardi, S.Pd
 NIM : 500785948
 Prodi : Megister Pendidikan Dasar
 Jenjang : S2 Universitas Terbuka

Bahwa benar nama tersebut telah melaksanakan penelitian di SDIT Ibnu Sina Setu Bekasi dari tanggal 01 November 2018 sampai dengan 30 November 2018, untuk menyusun tesis dengan judul "**Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi**".

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan Yth.

1. Departemen Pendidikan Ibnu Sina
2. Arsip



SDIT INSAN MANDIRI GREENVILLE - CILEUNGSI

Jl. Let. Jend. S. Parman, May 5003, Kotak 1, Cileungsi, Kab. Bekasi, Jawa Barat
Telp. (021) 8742 8455 Website : www.sit-insanmandiri.sch.id e-mail : sditing@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No: 138/02.2/1/2019

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala SDIT Insan Mandiri Greenville menerangkan bahwa:

Nama	: Adi Sukardi, S.Pd
NIM	: 500785948
Jurusan/Program Studi	: Magister Pendidikan Dasar
Insatansi	: S2 Universitas Terbuka

Yang tersebut diatas benar telah melakukan Penelitian di SDIT Insan Mandiri Greenville mulai tanggal 15 November 2018 s/d 15 Desember 2018 untuk menyusun tesis dengan judul "**Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dan iklim sekolah dengan kinerja guru sekolah dasar swasta di Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi**".

Demikian surat keterangan ini disampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Bekasi, 24 Januari 2019
Kepala SDIT Insan Mandiri
Greenville



Sugiarto, S.Pd
Kepala SDIT Insan Mandiri
Greenville