

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI DI KECAMATAN PASAR MINGGU
JAKARTA SELATAN**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh :

MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NIM : 1408036116



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2016

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI KECAMATAN PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

TESIS

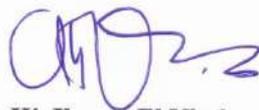
Oleh

MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NIM : 1408036116

Pembimbing	Tanda tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, M.M.		16/08 2017
Anen Tumanggung, Ph.D.		22/08 2017

Jakarta, 22 Agustus 2017

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA



Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

TESIS

Oleh

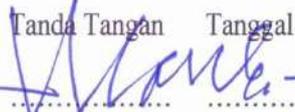
MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NIM : 1408036116

Dipertahankan di Depan Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 29 November 2016

Penguji Tesis

Prof. Dr. Abd. Rahman A. Ghani, M.Pd
(Ketua Penguji)

Tanda Tangan Tanggal

 22/8/2017

Anen Tumanggung, Ph.D.
(Sekretaris Penguji, Pembimbing 2)

 22/08/2017

Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, M.M.
(Anggota Penguji, Pembimbing 1)

 16/08/2017

Dr. Somariah Fitriani, M.Pd
(Anggota Penguji 1)

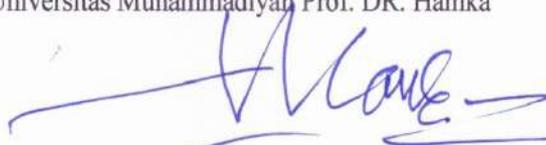
 17/8/17

Dr. H. Kamaluddin, M.Pd
(Anggota Penguji 2)

 16/8/17

Jakarta, ... 22-8-2017

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka



Prof. Dr. Abd. Rahman A. Ghani, M.Pd

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena dengan rahmat dan hidayah-Nya, penyusunan tesis ini telah selesai tanpa mengalami hambatan-hambatan yang berarti.

Saya menyadari bahwa penulisan tesis ini tidak akan dapat selesai tepat waktu, tanpa adanya bantuan dari pihak lain. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, M.M. Selaku Pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing saya dengan kesabaran tanpa mengenal lelah serta mencurahkan pemikirannya untuk penulis dalam rangka selesainya penulisan tesis ini dengan baik.
2. Anen Tumanggung, Ph.D. Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan Selaku Pembimbing II dalam penulisan tesis ini, yang telah bersusah payah tanpa mengenal waktu dan tempat menerima penulis setiap berkonsultasi dan memberikan pemikiran dalam rangka membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan tesis ini dengan baik.
3. Prof. Dr. Abd. Rahman A. Ghani, M.Pd, Selaku Direktur Pascasarjana UHAMKA Jakarta beserta staf, karyawan, dan karyawan yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
4. Prof. Dr. H. Suyatno, M.Pd. Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.

5. Bapak dan Ibu Dosen pada Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Jakarta yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama dua tahun masa perkuliahan.
6. Seluruh Staf dan karyawan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA yang telah banyak membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Orangtua, Istri dan anak tercinta yang telah memberikan dukungan berupa doa motivasi dari segi moril maupun material sehingga penulis bisa memberikan yang terbaik bagi kalian semua.
8. Bapak Teguh Santosa selaku Kepala Seksi Dinas Pendidikan Kecamatan Pasar Minggu yang telah memberikan rekomendasi, izin, dan informasi dalam observasi penelitian tesis.
9. Kepala SDN di Kecamatan Pasar Minggu yang telah memberikan izin dalam observasi penelitian tesis.

Saya mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun menuju perbaikan penyusunan dimasa yang akan datang. Semoga tesis ini bermanfaat bagi penulis dan masyarakat yang ingin menggunakannya.

Jakarta, November 2016

Muhammad Arifin Rahmanto

ABSTRAK

Muhammad Arifin Rahmanto, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.2016.

Tesis ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan jalur dengan dua variabel eksogen. Sedangkan data dan informasi di lapangan dijangkau dengan bantuan kuesioner.

Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif langsung yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi kepala sekolah. Koefisien jalur supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_3) adalah $\rho_{31} = 0,478$. Dan Besarnya pengaruh positif langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah **$KD = \rho_{31}^2 \times 100\% = 0,478 \times 0,478 \times 100\% = 22,84\%$** , sisanya sebesar **77,16 %** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “supervisi kepala sekolah berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima.

Iklim organisasi memiliki pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, kinerja guru dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Koefisien jalur iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_3) adalah $\rho_{32} = 0,087$. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar **11,01%**. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “iklim organisasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima”.

Supervisi kepala sekolah memiliki pengaruh positif langsung dan signifikan terhadap iklim organisasi. Dengan demikian tinggi rendahnya iklim organisasi dapat dijelaskan oleh supervisi kepala sekolah. Koefisien jalur supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2) adalah $\rho_{21} = 0,344$. Dan Besarnya pengaruh positif langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah **$KD = \rho_{21}^2 \times 100\% = 0,344 \times 0,344 \times 100\% = 11,83\%$** , sisanya sebesar 88,17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “supervisi kepala sekolah berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap iklim organisasi” dapat diterima.

Diharapkan guru perlu meningkatkan tujuan belajar yang lebih baik yaitu baik dengan memberikan pembinaan pendidikan dan pelatihan. Kompetensi guru harus dikuasai untuk menjalankan tugas secara profesional. Serta sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan iklim organisasi dan kinerja guru.

ABSTRACT

Muhammad Arifin Rahmanto, The effect of supervision of principals and organizational climate on the performance of public primary school teachers districts south Jakarta Pasar Minggu. Tesis courses graduate school education administration. University of Muhammadiyah PROF.DR.HAMKA.2016.

The thesis aims to reveal the influence of principal supervisory and organizational climate on the performance of public primary school teacher in the district South Jakarta Pasar Minggu.

The search method used was survey method with two phases while the exogenous variables in the field of data and information captured with the help of questionnaires.

Supervision of the school principal has a positive effect significant direct on teacher performance can be explained by the supervision of the school principal path coefficient supervision on of the school principal (X_1) the performance of teacher (X_3) is $\rho_{31} = 0,478$ and the magnitude of the positive influence the direct supervision principals on teacher performance is **KD = $\rho_{31}^2 \times 100\% = 0,478 \times 0,478 \times 100\% = 22,84\%$** the remaining 77,16% influenced by other that the "supervision of the principal positive effect directly and significant example where teachers performance". can acceptable.

Climate organization have a positive effect and significant direct on teacher performance this performance of teacher can be influence by organizational climate organizational climate path coefficient (X_2) the performance of teachers (X_3) $\rho_{32} = 0,087$. level of influence of organizational climate on performance teacher amounted to only **11.01%**. based on the findings of this study can conclude that the "positive organizational climate directly and significantly to the performance of teacher" can not acceptable.

Supervision of the school principal has positive influence on a direct and significant impact is thus the level of organizational climate can be explained by the supervision of the school (X_1) the organizational climate (X_2) is $\rho_{21} = 0,344$. and the magnitude of the positive influence the direct supervision of the school principal the performance the teacher is **KD = $\rho_{21}^2 \times 100\% = 0,344 \times 0,344 \times 100\% = 11,83\%$** , of the remaining 88,17% influence by other factors based on the findings of this study can be concluded that the "supervision of the principal positive after directly and significantly the organizational climate" can be accepted.

Teacher are expected to need to improve the learning objectives that better is better by providing education. And training competence of teachers must be controlled to perform tasks in a professional manner, and schools need to make efforts to foster efforts organizational climate and teacher performance.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Perumusan Masalah	12
E. Kegunaan Penelitian	12
BAB II. KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Guru (X_3)	14
2. Supervisi Kepala Sekolah (X_1)	28
3. Iklim Organisasi (X_2)	44
a. Pengertian Iklim Organisasi	44
b. Iklim Organisasi dan Faktor yang Mempengaruhi....	44
c. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	51
B. Penelitian Yang Relevan	53
C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian	56
D. Hipotesis Penelitian	60
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	61
B. Tempat dan Waktu Penelitian	61
C. Metode Penelitian.....	62

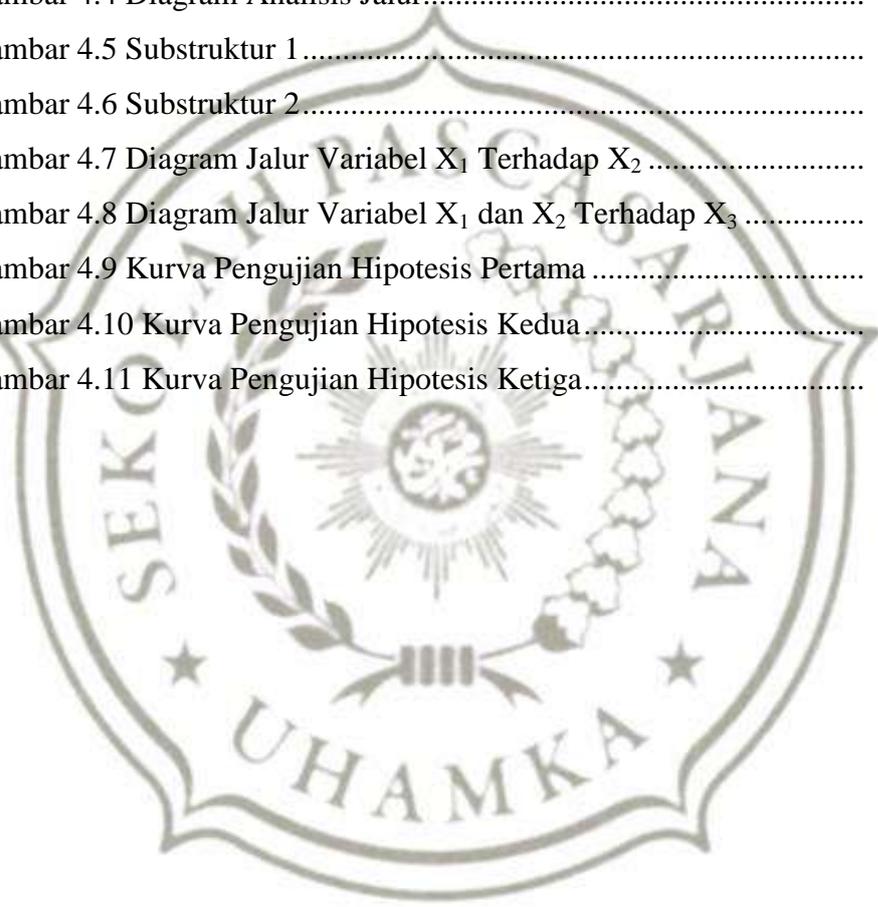
D. Populasi dan Sampel Penelitian	63
1. Populasi.....	63
2. Sampel.....	65
3. Teknik Sampling.....	66
4. Teknik Pengumpulan Data.....	68
E. Instrumen Penelitian.....	71
1. Variabel Kinerja Guru (X_3).....	71
2. Variabel Supervisi Kepala Sekolah (X_1).....	73
3. Variabel Iklim Organisasi (X_2).....	76
F. Teknik Analisis Data.....	79
1. Analisis Deskriptif	79
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	79
3. Teknik Pengujian Hipotesis	81
G. Hipotesis Statistik	84
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	86
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	96
C. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	102
D. Pembahasan.....	113
E. Keterbatasan Penelitian.....	116
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	118
B. Implikasi.....	120
C. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN-LAMPIRAN	126
RIWAYAT HIDUP PENULIS	225

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	62
Tabel 3.2 Jumlah Populasi Penelitian.....	64
Tabel 3.3 Daftar Sekolah, Populasi, Sampel, dan Uji Coba Instrumen.	67
Tabel 3.4 Penilaian Nilai Item Angket	70
Tabel 3.5 Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen Kinerja Guru (X_3)	72
Tabel 3.6 Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen Supervisi Kepala Sekolah(X_1).....	74
Tabel. 3.7 Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen Iklim Organisasi (X_2).....	78
Tabel 3.8 Analisis Regresi Berganda.....	82
Tabel 3.9 Pengujian Signifikansi Garis Regresi	83
Tabel 4.1 Statistik Kinerja Guru (X_3).....	87
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	80
Tabel 4.3 Statistik Supervisi Kepala Sekolah (X_1).....	88
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah	91
Tabel 4.5 Statistik Iklim Organisasi (X_2)	93
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi.....	94
Tabel 4.7 Rangkuman Statistik Hasil Penelitian	96
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test X_1	97
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test X_2	98
Tabel 4.10 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test X_3	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Regresi X_3 atas X_1	99
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Regresi X_3 atas X_2	100
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Regresi X_2 atas X_1	100
Tabel 4.14 Tabel Koefisien Korelasi	104
Tabel 4.15 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi (Koefisien Korelasi)..	104
Tabel 4.16 Output SPSS Cofficient X_1 ke X_2	106
Tabel 4.17 Output SPSS Coefficient	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi antar variabel.....	63
Gambar 3.1 Model Konstelasi Penelitian X_1 dan X_2 dengan X_3	63
Gambar 4.1 Histogram Kinerja Guru	89
Gambar 4.2 Histogram Supervisi Kepala Sekolah	92
Gambar 4.3 Histogram Iklim Organisasi.....	95
Gambar 4.4 Diagram Analisis Jalur.....	102
Gambar 4.5 Substruktur 1	103
Gambar 4.6 Substruktur 2.....	103
Gambar 4.7 Diagram Jalur Variabel X_1 Terhadap X_2	106
Gambar 4.8 Diagram Jalur Variabel X_1 dan X_2 Terhadap X_3	108
Gambar 4.9 Kurva Pengujian Hipotesis Pertama	110
Gambar 4.10 Kurva Pengujian Hipotesis Kedua.....	111
Gambar 4.11 Kurva Pengujian Hipotesis Ketiga.....	112



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen.....	120
Lampiran 2 Hasil Ujicoba.....	128
Lampiran 3 Hasil Penelitian	172
Lampiran 4 Copy Tabel F, r, t	206
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian	207
Lampiran 6 Surat Ket. Telah melaksanakan Penelitian.....	208
Lampiran 7 Surat Pernyataan Tesis	210
Lampiran 8 Riwayat Hidup	214



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seperti diketahui bahwa keluhan publik terhadap mutu pendidikan dan prestasi belajar siswa telah lama mengemuka. Mutu pendidikan akan selalu menarik perhatian masyarakat Indonesia karena masa depan bangsa memasuki era globalisasi. Diakui bahwa mutu pendidikan pada umumnya dan prestasi belajar siswa di sekolah pada khususnya merupakan hasil dari proses interaksi berbagai faktor seperti: guru, siswa, kurikulum, buku paket, laboratorium, metodologi pengajaran, peraturan perundang-undangan dibidang pendidikan dan berbagai input lainnya.

Berdasarkan hal di atas, jelaslah bahwa keberadaan guru merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa di sekolah. Oleh sebab itu, kinerja guru harus selalu optimal dan tetap terjamin. Kinerja guru sangat terkait dengan keharusan guru dalam melaksanakan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yang mana salah satu pasal dalam Undang-undang tersebut berbunyi bahwa guru harus memiliki empat kompetensi yakni kompetensi personal, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik, dan kompetensi profesional. Sedangkan kinerja guru di sekolah sangat terkait dengan terciptanya kualifikasi profesional guru dalam hal merancang program pembelajaran, melaksanakan program atau mengelola proses pembelajaran,

menyelenggarakan evaluasi, mengadakan perbaikan (*remedial teaching*), mengadakan pengayaan (*enrichment*), menguasai teknologi pendidikan, mengadakan penelitian tindakan kelas, dan sebagainya. Beberapa kemampuan tersebut menjadi indikasi sekaligus pertaruhan kinerja guru di semua tingkat atau jenjang dan jenis sekolah selama ini. Guru sebagai *transfer of knowledge*, membimbing, dan mengajar peserta didik menjadi penerus bangsa yang memiliki potensi dan sikap karakter yang mulia.

Dalam Al-Qur'an surat Al – Jumu'ah ayat 10 yang menyatakan :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Pada sisi lain, meskipun faktor-faktor yang menjadi input seperti disebutkan di atas telah ditangani selama ini, baik kualitas maupun kuantitasnya, sehingga kondisi saat ini sudah lebih baik dari pada kondisi sebelumnya. Namun mutu pendidikan dan prestasi belajar siswa seperti yang diinginkan belum terwujud. Tampaknya ada suatu faktor yang selama ini belum mendapatkan perhatian yang setara dengan perhatian yang diberikan pada faktor-faktor lainnya yakni manajemen pendidikan. Menurut Abdullah Alhadza bahwa :

Sudah cukup banyak dana yang dibelanjakan untuk mengangkat dan menatar guru dan tidak sedikit rupiah yang telah dihabiskan untuk

mencetak buku, membeli peralatan laboratorium, mengadakan sarana dan prasarana pendidikan, namun masih sangat sedikit upaya yang dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas manajemen pendidikan.

Pendapat di atas jelas memberikan indikasi bahwa berbagai upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak yang terkait sehubungan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah pada khususnya belum menyentuh peningkatan mutu manajemen pendidikan secara menyeluruh.

Salah satu wujud dan tingkatan manajemen pendidikan yang cukup penting tetapi masih kurang tersentuh dalam program pembangunan pendidikan adalah kepemimpinan. Sesungguhnya, sebesar apapun input persekolahan ditambah atau diperbaiki, outputnya tetap tidak akan optimal, manakala faktor kepemimpinan yang merupakan aspek yang sangat strategis dalam proses belajar mengajar dibiarkan terlantar atau tidak diberikan perhatian yang serius. Hal ini dikarenakan pada akhirnya pimpinan adalah pengelola terdepan yang memutuskan (*decision maker*) dapat tidaknya setiap input berproses dan berinteraksi secara positif dan simultan dalam sistem belajar mengajar. Karena itu pimpinan memiliki peluang yang besar untuk mendorong atau menghambat upaya manajerial peningkatan mutu serta upaya-upaya inovatif lainnya baik yang berasal dari luar maupun yang timbul dari dalam lembaga.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pada Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD), seorang pemimpin (*ulil amri*) mempunyai tugas memegang mandat Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan langit di

muka bumi, hal ini seperti tercantum dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 59

:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Ayat ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin dalam menjalankan tugasnya harus selalu berpedoman kepada Al-Qur'an dan sunah-Nya. Jadi kepala sekolah (pemimpin) menurut konsep Islam adalah sikap pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan sebagai bentuk ketaatan kepada Allah SWT dan Rosul-Nya dengan selalu berpedoman Al-Qur'an dan sunah. Sikap kepala sekolah yang sesuai Al-Qur'an dan sunah dalam menjalankan tugas kepemimpinan di sekolah akan terefleksi dalam tingkah laku sehari-hari seperti sikap mengayomi, seagai tauladan, orangtua, membimbing, membina seluruh warga sekolah dengan arif, bijaksana, dan penuh kasih sayang

Kepala sekolah sebagai ulil amri (pemimpin) sekurang-kurangnya harus mempunyai 4 sifat seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad AW yakni : (a) siddiq (jujur) sehingga dapat dipercaya; (b) Tabligh (Penyampai)

atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi; (c) Amanah (bertanggungjawab) dalam melaksanakan tugasnya; (d) Fathanah (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi, dan mengimplementasinya. Apabila ke empat sifat tersebut melekat pada jiwa kepala sekolah pastinya menjadi kepala sekolah yang diidolakan guru sebagai tauladan disegani lini kehidupan, yang akan membawa implikasi positif untuk mencapai iklim organisasi, disiplin dan kinerja guru semakin meningkat.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendiknas) nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah menjelaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Selama dimensi kompetensi supervisi belum dilaksanakan secara optimal oleh kepala sekolah diberbagai jenjang pendidikan. Kepala sekolah sebagian besar masih berfokus pada seputar pemenuhan kebutuhan sarana pembelajaran, menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru, membuat laporan kepengawasan dan bagaimana usaha dapat meraih nilai ujian nasional yang maksimal.

Kualitas sekolah sangat berkaitan erat dengan kualitas kepala sekolah. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Anis Basweldan selaku Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dalam acara *International Conference of Best Practice II: Strategy and Technical Experience Enhancing School Management and Teaching Practice* di Jakarta tahun 2015. Menurutnya:

Jika kualitas kepala sekolah berada pada tingkatan rata-rata maka capaian prestasi peserta didik juga berada pada tingkatan rata-rata. Hal ini karena kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam

menentukan tinggi rendahnya kualitas sekolah. Kecakapan kepala sekolah dalam mengelola sekolah akan berdampak kepada peningkatan prestasi siswa.

Berdasarkan pendapat di atas, jelaslah bahwa prestasi belajar siswa hanya akan lahir dari sekolah yang berkualitas serta didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang kuat dan kualifikasi profesional guru. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kualifikasi profesionalisme adalah cermin dari kinerja guru yang dapat melahirkan siswa-siswa yang berprestasi. Sedangkan kinerja guru hanya dapat diwujudkan bilamana kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif.

Kepala sekolah merupakan figur yang patut dijadikan panutan oleh semua warga sekolah. Kepala sekolah merupakan kunci berhasil tidaknya sebuah sekolah sekaligus pertaruhan bagi baik-buruknya kinerja guru. Karena itu, terkait dengan tugas-tugas kepemimpinan kepala sekolah yang berhubungan langsung dengan upaya meningkatkan kinerja guru khususnya dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai guru atau terkait dengan kompetensi profesional dan sejumlah kompetensi yang diemban oleh guru adalah adalah supervisi kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya mengemban tugas di samping harus berwawasan mutu ia pun harus berupaya sekuat tenaga mengelola eksistensi sekolah secara menyeluruh. Artinya kepala sekolah disibukkan dengan manajerial juga harus memiliki wawasan dan orientasi mutu ke depan. Salah satu hal yang terkait langsung dengan pembinaan para guru adalah sejauhmana kepala sekolah melakukan supervisi secara terencana dan berkesinambungan.

Pada sisi lain, pelaksanaan tugas kepala sekolah dalam memberikan supervisi pendidikan di samping sebagai bahan untuk proses pembinaan bagi para guru dan segenap tenaga kependidikan, juga dapat menciptakan iklim organisasi yang baik. Karena itu, supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Sementara itu, diketahui keberadaan guru di sekolah memegang peranan strategis dalam pelaksanaan keseluruhan proses pembelajaran. Karena itu kinerja guru sebagai wujud kompetensi profesional menjadi amat penting. Banyak sudah teori yang menegaskan bahwa peranan guru di sekolah sangat menentukan kualitas proses dan hasil belajar siswa. Bahkan keberadaan guru lebih penting dari seluruh komponen dan variabel yang menentukan keberhasilan belajar (*achievement*) siswa di sekolah. Oleh sebab itu, guru harus memiliki disiplin yang tinggi untuk melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan perannya sebagai guru. Hanya dengan supervisi kepala sekolah yang efektif dan iklim organisasi yang kondusif maka dapat berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Berdasarkan hal di atas jelaslah bahwa secara eksplisit kualitas supervisi kepala sekolah dapat menentukan iklim organisasi yang pada akhirnya dapat pula menentukan kinerja guru di sekolah.

Iklim Organisasi yang kuat dan positif akan menghasilkan kerja yang positif juga. Kinerja yang positif juga diterangkan dalam al-qur'an surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat di atas dapat dikatakan bahwa konsep bekerja dalam Islam menurut Quraish Shihab menjelaskan dalam kitabnya Tafsir Al-Misbah sebagai berikut :

Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.

Tafsir di atas adalah menilai dan memberi ganjaran terhadap amal amal itu yang dimaksud ganjaran disini adalah compensation bagi yang sudah bekerja dengan baik.

Kenyataan dilapangan, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Dinas Pendidikan Pasar Minggu Selasa, 13 September 2016 menerangkan bahwa :

Masih terdapat beberapa sekolah tingkat kinerja guru masih kurang hal tersebut disebabkan karena kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah, penerapan supervisi sangat menentukan dalam peningkatan kualitas kinerja guru.

Beberapa Sekolah Dasar di Jakarta Selatan diperoleh informasi umum dan observasi tentang persepsi guru terhadap supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi yang terkait dengan kinerja mereka, pada saat peneliti melakukan studi penjajakan (*entry research*) bahwa: (1) masih ditemukan beberapa guru yang absen saat melaksanakan acara-acara hari nasional/hari besar agama yang diselenggarakan oleh sekolah; (2) masih ditemukan ada beberapa guru yang "lalai" saat ia tahu di hari tersebut kepala sekolah sedang tidak ada di tempat; (3) masih ada guru yang berleha-leha di ruang guru pada jam belajar ketika kepala sekolah tidak ada di tempat; (4) para guru menunjukkan sikap dan perilaku disiplin yang tinggi hanya saat "ditongkrongi" oleh kepala sekolah; (5) para guru sibuk menyusun program pembelajaran saat kepala sekolah telah menyuruh secara langsung ; (6) para guru sibuk menyusun program pembelajaran dan administasi keguruan lainnya hanya saat kepala sekolah telah menyuruhnya; (7) Masih terdapat beberapa guru yang belum paham akan administrasi pembelajaran, penguasaan *information and communication technology (ICT)* dan kurikulum Kurtilas; (8) Para guru tampak antusias melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan perannya dengan baik setelah kepala sekolah memberikan pembinaan kepada mereka secara terus-menerus. Pendek kata, loyalitas, dedikasi, dan kinerja guru masih lemah; (9) Supervisi kepala sekolah bersifat administratif hanya formalitas untuk kelengkapan akreditasi dan tidak ada tindak lanjut terhadap evaluasi terkait supervisi dan terkadang kepala sekolah tidak melaksanakan kunjungan kelas; (10) Sesama rekan guru maupun karyawan yang kurang harmonis, ini dapat berpengaruh pada semangat kerja di dalam

suatu organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut maka seharusnya di ciptakan suasana yang harmonis dan kondusif dalam organisasi. Hal itu dapat di nyatakan melalui penciptaan rasa keadilan bagi setiap stakeholder, hilangkan rasa cemburu, iri hati, dan dengki pada setiap komponen yang terdapa di sekolah.

Hal tersebut memberikan gambaran adanya pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di sekolah, oleh sebab itu, jelaslah bahwa kinerja guru di sekolah sangat ditentukan oleh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi itu sendiri.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, beberapa masalah dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. Masih ada beberapa guru yang berleha leha di ruang guru pada jam belajar ketika kepala sekolah tidak ada ditempat
2. Para guru menunjukkan prilaku disiplin hanya saat ada kepala sekolah
3. Guru sibuk menyusun program pembelajaran saat diperintahkan oleh kepala sekolah
4. Masih rendahnya guru dalam penguasaan administrasi pembelajaran dan multimedia atau *information and communication technology (ICT)*
5. Masih rendahnya kedisiplinan bebrapa guru dari kedatangan dan pulang tidak tepat waktunya
6. Masih terdapat beberapa guru yang belum paham akan administrasi pembelajaran atau kurikulum 2013

7. Supervisi kepala sekolah bersifat administratif hanya formalitas untuk kelengkapan akreditasi
8. Kepala sekolah masih jarang melakukan supervisi yang bersifat kunjungan kelas
9. Kepala sekolah tidak menindaklanjuti evaluasi setelah supervisi
10. Budaya organisasi yang belum optimal, karena belum terwujudnya komunikasi antar pribadi para guru ataupun guru dengan kepala sekolah.
11. Sebagian guru cenderung suka berkumpul di ruang guru, ketika seharusnya sudah masuk ke dalam kelas.
12. Lingkungan kerja di beberapa sekolah belum kondusif mulai dari sarana prasarana sampai dengan sikap dan suasana guru yang kurang harmonis

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, begitu banyak masalah yang timbul, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada :

1. Kinerja Guru (X3) sebagai variabel terikat
2. Supervisi Kepala Sekolah (X1) sebagai variabel bebas
3. Iklim organisasi (X2) sebagai variabel bebas

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, masalah yang diteliti dirumuskan dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru

di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Minggu Jakarta Selatan?

2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Minggu Jakarta Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Minggu Jakarta Selatan?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terkait, khususnya bagi:

1. Peneliti, secara teoritik dapat menambah wawasan, sedangkan secara praktis dapat menambah pengalaman dalam melakukan penelitian di lapangan (*field research*);
2. Kepala sekolah, secara teoritik dapat menambah wawasan tentang tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah, sedangkan secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk menentukan kebijakan yang mengarah pada perbaikan mutu pendidikan dan pembelajaran di sekolah masing-masing;
3. Guru, secara teoritik dapat menambah wawasan tentang peningkatan kualifikasi profesional, sedangkan secara praktis dapat menciptakan pembelajaran yang kreatif, inovatif, bermakna, efektif, menyenangkan, menggembarakan, dan berbobot sehingga proses pembelajaran berlangsung secara efektif.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Guru (X₃)

Perkataan “kinerja” menurut Triyadi berarti “(1) melakukan, menjalankan, melaksanakan, (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban, (3) melandaskan atau menyempurnakan tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau media”.¹

Menurut Prawirosentono sesuai dengan kaidah bahasa Inggris jika kata kerja “*to perform*” ini mendapat imbuhan “*ance*” menjadi kata *performance* berarti kata benda, yang salah satu maknanya adalah “*thing done*” artinya sesuatu dari hasil yang telah dikerjakan.²

Lembaga Administrasi Negara RI yang dikutip oleh Hardjiti dalam penyusunan perencanaan dengan pendekatan PIP (*Performance Improvement Planning*), mengartikan “*performance* sebagai prestasi kerja atau kinerja”.³

Demikian juga As’ad mengartikan “*performance* kerja dengan istilah prestasi kerja”.⁴ Selanjutnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengertian kinerja perlu kiranya ditelaah

¹Triyadi. 2000. *Kinerja Pemilik Dikmas : Studi Korelasional Antar Motivasi Kerja, Pengetahuan tentang Perencanaan Pendidikan Luas Sekolah (PLS), dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan dengan Kinerja Pemilik Dikmas (2000)*. Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, hal. 5

²SuyadiPrawirosentono.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung, hal. 1-2

³Dydit Hardjit. 2007. *Psikologi Individu*. Yogyakarta : BPFE, hal. 55

⁴Moch. As’ad. 2007. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty, hal. 59

pendapat-pendapat dari para ahli lainnya.

Dalam Kamus Bahasa Inggris, istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).⁵ Jadi arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia “kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja”. Menurut Simamora kinerja adalah “seseorang untuk melaksanakantugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, gunatercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unitkerja. Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja di mana para gurumencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.⁶

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah “hasil kerja secara kualitasdan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.⁷ Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berdasarkan uraian tentang arti kinerja dan arti guru, maka dalam

⁵Desy Anwar. 2003. *Kamus Lengkap 1 Milliard: Indonesia-Inggris Inggris-Indonesia*. Surabaya : Amelia, hal. 529

⁶Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN, hal.443

⁷A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya, hal. 67

konteks penelitian ini makna kinerja guru dipahami sebagai cara berpikir, cara bersikap, dan cara berperilaku guru sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, Satori menyatakan bahwa guruperlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai yakni sebagai berikut:

- a. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- b. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- c. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan

administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.⁸

Bertolak dari pengertian tersebut kata kinerja berhubungan dengan faktor kecemasan karena terkait dengan kesungguhan dalam pekerjaan. Kata kinerja juga menunjuk pada hasil dalam penyelesaian pekerjaan, penanganan atau pelaksanaan suatu tugas. Dalam rangka organisasi, menurut Zainun” kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan”.⁹

Menurut Williams yang dikutip oleh Triyadi “kinerja puncak ‘*atpeak performance*’ menunjuk pada pribadi yang penuh kemampuan, mampu menghadapi tantangan, serta selalu mencari peluang untuk berkembang”.¹⁰ Dengan demikian, kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Menurut Ivor K. Davies mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- b. Mengorganisasikan yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajardengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin.
- c. Memimpin yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, danmenstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- d. Mengawasi yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinyadalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapatdiwujudkan, maka guru

⁸Djam’an Satori. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya Algensindo, hal.48

⁹Buchari Zainun. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung, hal.57

¹⁰Triyadi, *op. cit.*, hal. 23

harus menilai dan mengatur kembalisituasinya dan bukunya mengubah tujuan.¹¹

Dengan demikian, penulis menyimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnyayang menghasilkan hasil memuaskan, guna tercapainya tujuanorganisasi kelompok dalam suatu unit kerja.

Jadi, kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kemampuanguru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar yang memilikikeahlian mendidik anak didik dalam rangka pembinaan peserta didikuntuk tercapainya institusi pendidikan.

Kinerja dan hasil kerja selalu merupakan tanda keberhasilan organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Prestasi kerja dan kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha yang dilakukan, tetapi pada gilirannya prestasi kerja mempengaruhi kepuasan dan ganjaran. Sementara itu faktor cara dan usaha, kepuasan dan ganjaran memiliki hubungan dan arah.

Dari berbagai acuan tersebut, maka dalam penulisan tesis ini menggunakan istilah kinerja sebagai terjemahan dari kata *performance*. Jadi yang dimaksud dengan kinerja adalah cara, usaha dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara tegas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun

¹¹Ivor K. Davies. 2008. *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: PT. Rajawali Pers, hal. 35-36

etika.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru di sekolah setelah menunjuk beberapa rumusan kinerja maka rumusan kinerja guru dapat dipahami sebagai cara, usaha dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di sekolah (organisasi) sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Setiap organisasi memiliki kriteria-kriteria atau yang disebut prestasi atau hasil kerja yang berhasil atau belum berhasil. Sekalipun demikian setiap orang yang bekerja di suatu organisasi tentu juga menginginkan adanya promosi, kenaikan gaji, lingkungan kerja yang baik, ditempatkan pada posisi-posisi yang berprestasi, dan juga menginginkan pekerjaan yang memberi mereka kepuasan.

Disinilah pentingnya suatu mekanisme penilaian. Oleh sebab itu, Bittle dan Newstrom mengatakan bahwa :

Tanpa ada suatu mekanisme penilaian guru sulit merencanakan kerja. Ketidakjelasan penilaian ini juga akan mengundang perdebatan, sulit dibela dan kehilangan maknanya sebagai alat pengembangan guru. Oleh sebab itu, kinerja guru dalam pekerjaannya harus dirumuskan secara jelas dan dikomunikasikan secara terbuka.¹²

Sedangkan menurut Triyadi yang menyatakan bahwa :

Pada awalnya, sistem penilaian guru itu digunakan untuk mengendalikan perilaku guru dan juga sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman, mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi, menempatkan orang supaya dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan untuk mengenali kebutuhan para guru akan pelatihan dan

¹²Lester R. Bittle dan John W. Newstrom. 2006. **Pedoman Bagi Penyelia**(Terjemahan oleh Bambang Hartono).Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo dan LPPM, hal. 222-223

pengembangan.¹³

Sistem demikian ini sekarang cakupannya lebih luas, karena setiap individu pada dasarnya mempunyai potensi dan kekuatan-kekuatan. Kemampuan manusia dapat dikembangkan pada suatu iklim yang sehat, jika organisasi mempunyai sebuah sistem penilaian yang berusaha mengenali, mempertajam, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi dan kemampuan para gurunya. Pemahaman terhadap karakteristik setiap guru itu penting, karena dengan pemahaman tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk menempatkan pada tempat-tempat yang paling sesuai.

Teori atribusi mengatakan proses yang dilakukan dalam menafsirkan penyebab perilaku mereka sendiri dan perilaku orang lain. Menurut Davis dan Newstrom bahwa "konsep ini berkeyakinan bahwa bila kita dapat memahami cara orang-orang menetapkan penyebab hal-hal yang mereka lihat, maka kita dapat memperkirakan perilaku mereka di masa depan secara lebih akurat".¹⁴

Namun demikian Heide yang dikutip oleh As'ad menambahkan bahwa "*performance* kerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan *ability* (kemampuan)".¹⁵ Secara matematis dirumuskan menjadi $P = M \times A$ ($P = performance$, $M = motivation$ dan $A = ability$). Artinya, jika seseorang motivasinya tinggi dengan kemampuan yang tinggi pula, maka

¹³Triyadi, *loc. cit.*

¹⁴Keith Davis dan John W. Newstrom. 2006. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Agus Darma). Jakarta : Erlangga, hal. 96-97

¹⁵Moch. As'ad, *op. cit.*, hal. 57-58

performance (kinerjanya) juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi seseorang rendah walaupun memiliki kemampuan yang tinggi, tetap saja *performance*-nya rendah. Ternyata rumusan matematis model Heider ini banyak mengilhami para pakar manajemen lainnya mulai dari Vroom, Lowler, Porter, sampai pada Rue dan Byars.

Performance model Vroom misalnya, hanya menambah bahwa *performance* seseorang merupakan fungsi dari interaksi perkalian antara Motivasi (M) dengan *Ability* (kemampuan = K) atau $P=f(M \times K)$. Vroom juga memperjelas yang dikutip oleh Triyadi bahwa "yang menyebabkan tinggi rendahnya motivasi seseorang adalah *valence* (nilai-nilai), *instrumentality* (I = alat) dan *expectancy* (E = harapan)".¹⁶ Rumusan matematis model Vroom ini dengan asumsi bahwa setiap orang mempunyai sasaran-sasaran pribadi yang ia harapkan dapat dicapai sebagai akibat dari prestasi kerja yang diberikan. Berbagai alasan tersebut jelas mempunyai nilai (*valence*) yang berbeda-beda bagi setiap individu, bisa positif bisa negatif. Jika seseorang guru dapat diharapkan, seberapa jauh sasaran pribadinya dapat dipenuhi? Dengan kata lain, sejauh mana prestasi kerjanya dapat memperoleh apa yang diharapkan, inilah yang dimaksud oleh Vroom dengan istilah *expectancy* (harapan).

Sementara itu, menurut Lawler dan Porter seperti dikutip oleh Munandar mengatakan bahwa "prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), dan *role perceptions* (pengamatan terhadap peran) secara matematis menjadi $performance = effort \times abilities$

¹⁶Triyadi, *op. cit.*, hal. 8

x role perception”.¹⁷*Effort* (usaha) yaitu banyaknya energi yang dikeluarkan seseorang dalam situasi tertentu. *Ability* yaitu potensi seseorang yang bersifat relatif stabil seperti inteligensi, sifat-sifat keterampilan-keterampilan tertentu dan sebagainya. Selanjutnya menurut Davis, *role perceptions* adalah “kesesuaian antara usaha yang dilakukan seseorang dengan pandangan *evaluator* (penilai) umumnya atasan langsung tentang *role requirement*-nya”.¹⁸

Demikian pula menurut Rue dan Byars yang dikutip oleh Triyadi bahwa “kualitas kinerja pegawai (guru) ditentukan oleh kombinasi tiga faktor yaitu *effort*, *ability* dan *direction*”.¹⁹*Effort* (usaha) menggambarkan bagaimana gigihnya seseorang bekerja. Sedangkan *ability* berhubungan dengan kemampuan seseorang, dan *direction* menjelaskan bagaimana seseorang memahami dengan baik apa yang diharapkan pada pekerjaannya itu. Secara lebih lengkap Rue dan Byars menggambarkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Faktor-faktor pengaruh tersebut terdiri dari usaha yang dilakukan, kemampuan yang dimiliki, dan pengarahan yang diperoleh yang ketiganya merupakan faktor lingkungan yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja. Diasumsikan apabila ada usaha sungguh-sungguh. Kemampuan yang tinggi disertai pengarahan yang jelas maka kinerjanya akan tinggi dan atau sebaliknya

¹⁷Munandar. 2000. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada, hal. 36

¹⁸Keith Davis & John W. Newstrom, *op. cit.*, hal. 510

¹⁹Triyadi, *op. cit.*, hal. 10

apabila faktor lingkungan tersebut tidak ada dalam kondisi yang baik.²⁰

Asumsi dasar yang digunakan oleh Rue dan Byars adalah karena keempat faktor inilah (usaha, kemampuan dan memberi arah) yang dapat dikontrol. Di samping itu faktor-faktor ini saling menunjang satu sama lainnya, sedangkan menunjang satu sama lainnya, sedangkan faktor lainnya seperti politik, budaya, hukum, ekonomi dan teknologi, praktek kebijakan manajemen, gaya kepemimpinan, dan ciri-ciri struktural sulit dikontrol.

Dari penjelasan di atas, istilah kemampuan (*ability*) selalu menjadi salah satu faktor penting kinerja seseorang. Apakah yang dimaksud dengan istilah kemampuan ini? Seperti dijelaskan Lawler dan Porter di atas, yang dimaksud *ability* yaitu potensi seseorang yang sifatnya relatif stabil seperti inteligensi, sifat-sifat, keterampilan-keterampilan tertentu dan lain-lain. Sedangkan menurut Zainun yang dimaksud kemampuan (*ability*) adalah “kesanggupan (*capacity*) seseorang untuk melaksanakan pekerjaan”.²¹

Hasil penelitian Rue dan Byars menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang harus dimiliki seorang supervisor adalah masalah pengetahuan teknis, hubungan antarmanusia, administrasi, pengembalian, dan keputusan.²² Termasuk di dalamnya keterampilan teknis (*technical skills*) ini.

²⁰*Ibid.*

²¹Buchari Zainun, *op. cit.*, hal. 73

²²Triyadi, *op. cit.*, hal. 12

Menurut Thohakinerja adalah “pengetahuan mengenai metode, proses, prosedur dan teknik untuk melakukan sebuah kegiatan khusus dan kemampuan untuk menggunakan alat-alat dan peralatan yang relevan bagi kegiatan tersebut”.²³

Sedangkan Triyadi menjelaskan bahwa :

Keterampilan untuk melakukan hubungan antarpribadi (*interpersonal skills*) yaitu pengetahuan tentang perilaku manusia dan proses-proses hubungan antar pribadi, kemampuan untuk mengerti perasaan, sikap serta motivasi orang lain dari apa yang mereka katakan dan lakukan (*emphaty, sensitivitas, and social*), kemampuan menyakinkan orang, serta kemampuan untuk membuat hubungan yang efektif dan kooperatif (kebijaksanaan, diplomasi, keterampilan mendengarkan pengetahuan mengenai perilaku sosial, dan dapat diterima).²⁴

Kemampuan lainnya menurut Sudyaatmadjayaitu *administrative skills*, maksudnya adalah kemampuan melakukan sebuah fungsi atau perilaku manajerial tertentu (misalnya: merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan, bernegosiasi, *coaching*, dan *interpersonal skills*).²⁵ Oleh karena itu batas antara keterampilan dan perilaku menjadi rancu, bila keterampilan didefinisikan dalam hubungannya dengan kemampuan untuk melakukan fungsi manajerial. Salah satu fungsi terpenting supervisor adalah membuat keputusan. Suatu keputusan biasanya dibuat setelah melakukan serangkaian prosedur, mulai dari kemampuan analisis umum, berpikir nalar, kepandaian dalam membentuk konsep dan konseptualisasi hubungan yang kompleks serta kreativitas dalam mengembangkan ide dan pemecahan masalah, kemampuan untuk menganalisis peristiwa dan

²³Miftah Thoha. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo, hal. 12

²⁴Triyadi, *op. cit.*, hal. 9

²⁵Maman Sudyaatmadja. 2000. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta : Bintang Tiga, hal. 34

kecenderungan yang dirasakan mengantisipasi perubahan-perubahan dan sampai pada melihat peluang serta masalah-masalah potensi. kemampuan seperti ini disebut keterampilan konseptual (*conceptual skills*).

Sementara itu, Triyadi menambahkan bahwa :

Kinerja (*performance*) dilihat dari sudut HRD (*Human Resources Development*) merupakan *interdependencies* (saling ketergantungan) dari seleksi (*selection*), penilaian (*appraisal*), imbalan (*rewards*), dan pengembangan (*development*).²⁶

Karena HRD melihat organisasi sebagai suatu sistem, maka harus ada *input* proses dari *output*. *Input* menurut Ferris dan Buckley yang dikutip oleh Ruly adalah “pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik individu-individu yang ada dalam organisasi itu. Seluruh input berproses untuk menghasilkan suatu barang atau jasa”.²⁷ Sedikitnya ada dua bentuk hasil dari suatu sistem, yaitu dengan bentuk *effective* dan *performance*. Hasil afektif maksudnya perasaan guru karena ia menjadi bagian dari sistem itu sendiri, sedangkan hasil *performance* adalah produk-produk atau jasa-jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi itu.

Berdasarkan kriteria inilah maka seseorang jika ingin menjadi bagian dari sistem organisasi itu harus mengalami proses seleksi baik melalui pelatihan maupun proses sosialisasi nilai-nilai. Sebuah perusahaan biasanya dalam mengontrol input-inputnya (termasuk *input* sumber daya manusia) menggunakan spesifikasi khusus, penilaian dan perilaku individu yang dapat menyumbang perusahaan.

Kinerja (*performance*) dari pandangan positif yang berorientasi

²⁶Triyadi, *op. cit.*, hal. 14

²⁷Ahmad S. Ruly. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia, hal.18

pada tujuan maksudnya memperbaiki kinerja seseorang secara individu pada suatu pekerjaan berarti mengakui perbaikan seluruh tingkat guru. Pengembangan kinerja yang didasarkan pada kejelasan tugas, perbaikan komunikasi, dan memahami antara guru dan atasan akan menghasilkan kemajuan baik di tingkat personal kelompok maupun organisasi secara keseluruhan.

Handayaniingrat menyatakan bahwa dokumen kinerja guru di sekolah memiliki beberapa aspek sebagai berikut :

- a. Mampu menyusun program pengajaran
- b. Mampu melaksanakan program pembelajaran
- c. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar
- d. Mampu melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar
- e. Mampu melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Mampu menyusun dan melaksanakan program bimbingan dan konseling
- g. Mampu membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler²⁸

Berdasarkan uraian di atas, jelaslah bahwa kinerja amat berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Dengan kata lain, kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi profesional guru.

Hal ini sesuai dengan pendapat Satori bahwa ”kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya sebagai guru yang diwujudkan dalam sikap dan perilakunya”.²⁹

Begitu pun menurut Nawawi menurutnya kinerja guru berkaitan dengan “kemampuan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok yang memiliki indikator: kesetiaan, disiplin, prakarsa,

²⁸Suwarno Handayaniingrat. 2000. *Pengantar Studi Islam Administrasi dan Management*. Jakarta : Haji Mas Agung, hal. 20

²⁹Djam'an Satori, *op. cit.*, hal. 47

kepemimpinan, dan tugas-tugas yang berkaitan dengan profesinya”.³⁰

Selanjutnya pengertian yang hampir sama tentang kinerja guru dikemukakan oleh Hamalik, menurutnya

kinerja guru berkaitan dengan serangkaian penampilan (*performance*) guru yang mampu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang ditopang oleh kesetiaan (*loyalitas*), inisiatif, disiplin, dan kepemimpinan.³¹

Berdasarkan beberapa pendapat teori di atas, disintesis variabel kinerja guru berkaitan dengan penampilan guru secara utuh yang mampu melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsinya: *educator, trainer, teacher, coacher*, serta mampu melaksanakan kewajiban profesional yakni merancang program pembelajaran, mengelola proses pembelajaran, menyelenggarakan evaluasi, menyelenggarakan perbaikan (*remedial teaching*), dan menyelenggarakan pengayaan (*enrichment*), dan juga memiliki kesetiaan (*loyalitas*), berdisiplin tinggi, berinisiatif, dan memiliki jiwa kepemimpinan.

2. Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Dunia pendidikan harus berorientasi pada perkembangan masyarakat, dengan ungkapan lain pendidikan harus mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi di masyarakat, bahkan ditekankan pendidikan harus mampu

³⁰Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : UGM Press, hal. 38

³¹Oemar Hamalik. 2005. *Azas-azas Mengajar*. Bandung : CV. Martiana, hal. 56

mengadakan pembaharuan-pembaharuan atau inovasi yang diperlukan masyarakat. Dengan demikian, pendidikan harus berkembang dan dinamis.

Sebagai konsekuensi dari pernyataan di atas, maka semua aparat yang terlibat didalamnya dituntut untuk lebih sungguh-sungguh dalam mengupayakan pendidikan bisa makin bernutu. Orang yang sungguh-sungguh terlibat langsung dalam pendidikan di persekolahan di samping guru adalah kepala sekolah.

Dalam bahasa, kata supervisi berasal dari bahasa Inggris supervisor yang berarti pengawasan. Kata ini berasal dari dua kata super dan vision yang berarti melihat dengan teliti pekerjaan secara keseluruhan yang dilakukan oleh pihak atasa terhadap aktivitas, kreatifitas dan kinerja bawahan.

Mukhtar³² berpendapat bahwa supervisi adalah mengamati, mengawasi atau membimbing dan memberikan stimulus kegiatan-kegiatan yang dilakukan orang lain dengan maksdu mengadakan perbaikan. Konsep supervisi didasarkan pada keyakinan bahwa perbaikan merupakan suatu usaha yang kooperatif dari semua orang yang berpartisipasi dengan supervisor sebagai pemimpin yang bertindak sebagai stimulator, pembimbing dan konsultan bagi bawahannya dalam rangka perbaikan tersebut. Jadi supervisi adalah usaha mengoordinasi dan membimbing pertumbuhan guru-guru di sekolah secara kontinu, baik secara individu maupun kelompok.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, kepala sekolah mempunyai peranan sebagai administrator dan supervisor pendidikan. Ametembun mengungkapkan bahwa “peran kepala sekolah sebagai administrator, maka ia harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap

³²Mukhtar dan Iskandar. 2009. Orientasi Baru Suervisi Pendidikan. Jakarta : Gaung, Persada Press. Hal 40-41

kelancaran pelaksanaan pendidikan di sekolahnya, sedangkan sebagai supervisor ia mempunyai tugas untuk membina dan mengembangkan stafnya agar mereka dapat dan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan mereka dapat bekerja lebih produktif lagi.”³³

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles³⁴ yang menjelaskan supervisi sebagai suatu kegiatan pelayanan yang disediakan untuk membantu para guru menjalankan pekerjaannya mereka lebih baik.” Jadi supervisi yang baik hendaknya mengembangkan kepemimpinan di dalam kelompok, membangun program latihan dalam jabatan untuk meningkatkan ketrampilan guru dan membantu guru meningkatkan kemampuan dalam menilai hasil pekerjaannya.

Konsep supervisi tidak bisa disamakan dengan inspeksi, karena inspeksi lebih menekankan kepada kekuasaan dan bersifat otoriter, sedangkan supervisi lebih bersifat demokratis, menekankan pada persahabatan yang dilandasi oleh pemberian pelayanan dan kerjasama yang lebih baik diantara guru-guru.

Menurut Boardman et al³⁵ mengatakan :

“supervision of instruction is the to stimulate, coordinate, and guide the continued / growth of the teacher in a school, both individually and collectively, in better understanding and more effective performance at all the functions of instruction so they may be better able to stimulate and guide the continued growth of every pupil toward the richest and most intelligent participation in modern democratic society.”

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasikan dan membimbing secara ontinyu pertumbuhan guru-guru sekolah baik

³³N.A. Ametembun. 2001. *Supervisi Pendidikan: Penuntun Bagi Para Penulis. Pengawas. Kepala Sekolah dan Guru.* Bandung : Suni, hal. 15

³⁴Kimball Wiles dalam Wahidin. Pentingnya supervisi pendidikan sebagai upaya peningkatan profesionalisme guru (<http://emakalah.wordpress.com/2009>, hal 1

³⁵Boardman et al dalam Soekarto IndraFachrudi. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif.* Jakarta : Ghalia, hal 88

secara individu maupun secara kelompok, agar lebih mengerti, dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran, sehingga dengan demikian mereka mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern.

Burton dalam Purwanto mengatakan supervision is an expert technical service primarily aimed at studying and improving cooperatively all factors which affect child growth and development

Sesuai dengan rumusan Burton tersebut, maka supervisi yang baik mengarahkan perhatian kepada dasar-dasar pendidikan dan perkembangan dalam pencapaian tujuan umum pendidikan

Karena aspek utama adalah guru, maka layanan dan aktivitas supervisian harus lebih diarahkan kepada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru dalam mengelola kegiatan pengajaran. Untuk itu guru harus memiliki :

1. Kemampuan personal
2. Kemampuan profesional
3. Kemampuan sosial
4. Kemampuan pedagogik

Arikunto³⁶ berpendapat bahwa hal yang perlu mendapat perhatian dalam supervisi tipe ini adalah bahwa pemimpin bukan hanya memusatkan perhatian pada kemajuan situasi belajar mengajar saja. Untuk meningkatkan kualitas, kepala sekolah sebagai supervisor harus mampu meningkatkan kepemimpinannya yang dapat mengembangkan program sekolah dan memperdayakan lingkungan bagi semua guru, mengusahakan terciptanya kelengkapan sarana dan peralatan belajar sehingga memungkinkan orang dapat bekerja dan berkomunikasi secara optimal dalam pencapaian tujuan dan cara melaksanakan strategi pencapaian tujuan pendidikan.

³⁶Suharsimi Arikunto. 2004. Dasar – Dasar Supervisi. Jakarta: Rineka Cipta, hal 4

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian supervisi dapat dirumuskan sebagai serangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru dalam bentuk layanan profesional yang diberikan oleh supervisor (pengawas, kepala sekolah dan pembina lainnya) guna meningkatkan mutu pendidikan. Karena supervisi lebih menekankan pada pembinaan guru tersebut pula. "*pembinaan profesional guru*" yakni pembinaan yang lebih diarahkan pada upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan profesional guru. Supervisi adalah pelayanan yang disediakan oleh pimpinan untuk stafnya agar menjadi personal yang cakap sesuai dengan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu kejuruan pada khususnya agar mereka mampu meningkatkan motivasi berprestasinya.

Dalam usaha membina para guru untuk meningkatkan kemampuannya, maka kedua peranan kepala sekolah tersebut tidak dapat dipisahkan dan saling menunjang dalam pelaksanaannya.

a. Peranan kepala sekolah sebagai Administrator

1) Pengertian Administrasi Pendidikan

Secara umum, administrasi pendidikan merupakan keseluruhan proses yang mempergunakan dan mengikutsertakan semua sumber potensi yang tersedia dan yang sesuai baik personal maupun material secara efektif dan efisien dalam usaha mencapai tujuan pendidikan.

M. Rifai mengartikan administrasi pendidikan sebagai keseluruhan proses yang mempergunakan dan mengikutsertakan semua sumber potensi yang tersedia dan yang sesuai baik personal, maupun materil dalam usaha

mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.³⁷

Adapun administrasi merupakan faktor penting dalam menyelenggarakan usaha pendidikan, karena administrasi merupakan usaha bersama yang dilakukan orang-orang untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sebagaimana Nawawi mengemukakan bahwa :

Administrasi pendidikan adalah rangkaian kegiatan atau keseluruhan pengendalian usaha kerja sama sejumlah orang untuk mencapai tujuan pendidikan secara berencana dan sistematis yang diselenggarakan di lingkungan tertentu terutama berupa lembaga pendidikan formal.³⁸

Oleh karena membina para guru untuk mendayagunakan narasumber, kepalasekolah harus berusaha agar kegiatan tersebut berjalan lancar dan mencapai tujuan pembinaan yang telah ditetapkan.

2) Fungsi-fungsi Administrasi Pendidikan

Dalam kegiatan sehari-hari, kepala sekolah bertindak sebagai administrator mempunyai tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan di sekolahnya. Oleh karena itu, ia harus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan pembinaan guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepala sekolah sebagai administrator harus mampu dalam menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik dalam kegiatan pembinaan tersebut.

Dalam proses administrasi, kegiatan-kegiatan tersebut pada

³⁷M. Rifai. 2002. *Micro Teaching: Apa, Mengapa, dan Bagaimana*. Bandung : Biro Praktek Keguruan UPI, hal. 25

³⁸Hadari Nawawi, *op. cit.*, hal. 11

dasarnya bisa diklasifikasikan atas tiga kegiatan utama. Sebagaimana dikemukakan oleh Ametembun yakni sebagai berikut :

- a) Perencanaan (*planning*) : merumuskan apa yang akan dicapai.
- b) Pelaksanaan (*execution*) : mewujudkan apa yang telah direncanakan.
- c) Penilaian (*evaluation*) : menilai apakah tujuan yang telah ditetapkan mencapai tujuan.³⁹

Berdasarkan uraian tersebut, maka untuk mewujudkan tujuan pembinaan terhadap guru-guru dalam mendayagunakan narasumber, kepala sekolah harus merencanakan suatu program pembinaannya, melaksanakan program tersebut, dan evaluasi. Setelah penilaian berakhir maka kepala sekolah perlu mengadakan tindak lanjut (*follow-up*) dengan harapan bisa mengembangkan yang sudah baik dan memperbaiki yang masih kurang.

Perencanaan adalah kegiatan merumuskan tujuan yang akan dicapai dan bagaimana cara-cara mencapainya. Dalam hal ini, kepala sekolah perlu membuat perencanaan agar usaha pembinaan guru-guru dalam mendayagunakan narasumber dapat berjalan dengan lancar ke arah tercapainya tujuan.

Perencanaan pembinaan yang dibuat oleh kepala sekolah tersebut mempunyai arti penting dalam menentukan arah dan tujuan yang jelas serta tepat. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutisna, yakni sebagai berikut:

Perencanaan melihat ke depan. Ia menggariskan arah. Ia merumuskan tujuan-tujuan, menetapkan prioritas-prioritas,

³⁹N. A. Ametembun, *op. cit.*, hal. 20

dan menggariskan jalan yang hendak ditempuh. Ia menetapkan tahap-tahap operasional, program-program kegiatan, dan proses-proses yang akan memanfaatkan sebaik-baiknya sumber fisik, tenaga dan biaya.⁴⁰

Dalam pembuatan rencana pembinaan terhadap guru-guru dalam mendayagunakan narasumber, kepala sekolah harus memikirkan dan merumuskan secara seksama tentang apa yang harus diperbuat, kapan melaksanakannya, dan bagaimana caranya sehingga tujuan pembinaan dapat tercapai dengan lancar dan baik.

Dalam hal perencanaan, Ametembun mengemukakan bahwa :

Perencanaan adalah pemikiran dan perumusan secara seksama dan sistematis tentang (*what*) yang akan disupervisi, bagaimana (*how*) supervisi dilakukan, mengapa (*why*) supervisi dilakukan, dan siapa (*who*) atau siapa arah yang lain berpartisipasi dalam kegiatan supervisi, serta kapan (*when*) dan dimana (*where*) kegiatan-kegiatan itu dilaksanakan.⁴¹

Selain itu, kepala sekolah dalam pembuatan rencana pembinaan terhadap guru-guru dalam meningkatkan kualifikasi profesional perlu mengetahui terlebih dahulu kekurangmampuan guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, serta perencanaan harus kooperatif, kreatif, komprehensif, fleksibel, dan kontinu.

Menurut Sudyaatmadja, arti pelaksanaan adalah sebagai berikut:

Kegiatan mewujudkan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Rencana yang telah dibuat itu harus diimplementasikan dalam kegiatan-kegiatan nyata. Kepala sekolah harus mengatur segala sesuatunya agar pelaksanaan

⁴⁰Oteng Sutisna. 2002. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya, hal. 23

⁴¹N. A. Ametembun, *op. cit.*, hal. 101

pembinaan terhadap para gurudalam meningkatkan prestasi kerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.Kepala sekolah harus mendahulukan kegiatan yang cukup urgen sehingga pelaksanaan pembinaan terhadap guru-guru dalam miningkatkan kualifikasi profesional dapat berjalan lancar dan sistematis.Pelaksanaan pembinaan tersebut harus didasarkan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan.⁴²

Lebih lanjut, Ametembun mengemukakan pendapatnya yakni sebagai berikut:

Program supervisi pendidikan yang telah disusun supaya diwujudkan, dilaksanakancara kontinu, dapat di pergunakan sistem bertahap dengan mendahulukan kegiatan-kegiatan yang paling urgen.⁴³

Evaluasi dilaksanakan untuk mengetahui apakah rencana yang telah dijalankan mencapai keberhasilan atau tidak.Dalam pelaksanaan pembinaan terhadap guru-guru dalam peningkatan kualifikasi profesional ini perlu dilakukan evaluasi. Evaluasi atau penilaian itu harus dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek yang ada hubungannya dan berdasarkan ukurannilai yang cocok. Seperti dikemukakan oleh Sutisnabahwa :

Penilaian yang paling berfaedah ialah yang disadari dan dijalankan dengan terampil dengan memperhitungkan segala sesuatu yang ada hubungannya, dan menimbanginya dengan ukuran nilai yang cocok.⁴⁴

Untuk mengevaluasi penyelenggaraan pembinaan guru-guru dalam mendayagunakan teknik-teknik evaluasi, diantaranya melalui: tes, wawancara, dan observasi.Tindak lanjut adalah kegiatan yang

⁴²Maman Sudyaatmadja, *op. cit.*, hal. 52

⁴³N. A. Ametembun, *op. cit.*, hal. 143

⁴⁴Oteng Sutisna, *op. cit.*, hal. 24

perlu dilakukan setelah sesuatu keputusan diambil atau setelah suatu kegiatan dilaksanakan.

Tindak lanjut di sini dilaksanakan setelah kegiatan penilaian terhadap pembinaan guru-guru dalam peningkatan kualifikasi profesional, artinya bahwa kegiatan tidak terhenti sampai di situ, melainkan kegiatan tersebut dilanjutkan setelah diketahui apa yang perlu dibina dan kegiatan apa yang perlu dikembangkan.

b. Peranan Kepala Sekolah sebagai Supervisor Pendidikan

1) Pengertian Supervisi Pendidikan

Usaha meningkatkan keaktifan belajar mengajar sebagian besar terletak pada kegiatan guru dalam mendorong murid-muridnya ke arah keaktifan dalam belajar. Agar tugas mendidik dan mengajar dapat ditingkatkan, maka guru perlu mendapat pembinaan secara teratur dan terencana. Kegiatan pembinaan inilah yang dimaksud dengan supervisi. Seperti dikemukakan oleh Ametembun bahwa :

Supervisi pendidikan adalah pembinaan ke arah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya.⁴⁵

Sejalan dengan pendapat di atas, Satorimengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Supervisi pendidikan dapat diartikan sebagai bimbingan

⁴⁵N. A. Ametembun, *op. cit.*, hal. 5

profesional bagi guru-guru. Bimbingan profesional yang dimaksud adalah segala usaha yang memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk berkembang secara profesional, sehingga mereka lebih mampu lagi dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar murid-murid.⁴⁶

Rumusan lain mengemukakan bahwa supervisi pendidikan merupakan pelayanan dan bantuan dari supervisor kepada guru-guru sehingga mampu mengatur proses belajar mengajar secara efektif. Nawawimisalnya, mengatakan bahwa:

Supervisi harus diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru/orang yang dipimpin agar menjadi guru-guru atau personal yang makin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan khususnya agar mampu meningkatkan efektifitas proses belajar mengajar di sekolah.⁴⁷

Berdasarkan kutipan di atas, maka kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolahnya mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap peningkatan kemampuan guru dalam meningkatkan proses pembelajaran.

2) Fungsi Supervisi Pendidikan

Seperti yang dikemukakan oleh Reksohadiprojo, kepala sekolah yang akan mengadakan pembinaan terhadap guru-guru dalam meningkatkan kualifikasi profesional mempunyai fungsi-fungsi utama sebagai tugas pokok supervisor pendidikan, antara lain:

⁴⁶Djam'an Satori, *op. cit.*, hal. 3

⁴⁷Nawawi Hadari. 2004. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung Agung, hal. 104

a) Penelitian

Penelitian merupakan usaha pengumpulan data secara lengkap, relevan, dan objektif. Dengan penelitian, kepala sekolah dapat mengetahui kemampuan guru-guru dalam meningkatkan kualifikasi profesional serta mengetahui hambatan-hambatannya, sehingga kepala sekolah dapat menyusun program pembinaannya.

b) Penilaian

Hasil penelitian itu dinilai secara seksama, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan mengenai tingkat kemampuan guru-guru dalam meningkatkan kualifikasi profesional. Dari kesimpulan ini kepala sekolah dapat menetapkan segiapa yang perlu diprioritaskan dalam pembinaannya.

c) Perbaikan

Hasil penilaian atas kekurangmampuan guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran perlu diperbaiki. Adapun salah satu cara untuk memperbaikinya yaitu melalui pembinaan yang terarah dan terencana, agar guru memiliki kualifikasi profesional

d) Peningkatan

Setelah kepala sekolah mengadakan penelitian, penilaian, dan perbaikan maka usaha selanjutnya adalah mengembangkan atau meningkatkan kemampuan guru agar lebih terampil dan mampu

dalam melaksanakan proses pembelajaran.⁴⁸

3) Teknik-Teknik Supervisi

Dalam rangka pembinaan guru dalam meningkatkan kualifikasi profesional, kepala sekolah dapat mempergunakan teknik-teknik supervisi yang sesuai dengan situasi dan kondisi sekolah masing-masing. Adapun Purwanto⁴⁹ menerangkan bahwa teknik-teknik supervisinya adalah sebagai berikut:

a) Teknik Kelompok dan Perorangan

1) Teknik Kelompok (*Group Technique*)

Teknik kelompok adalah teknik yang digunakan dalam pelaksanaan pembinaan terhadap sekelompok guru yang mempunyai masalah yang sama dalam meningkatkan kualifikasi profesional.

2) Teknik Perorangan

Teknik perorangan adalah bila orang-orang yang dibina dihadapi tersendiri secara perorangan seperti melalui percakapan pribadi.

b) Teknik Langsung dan Tak Langsung

1) Teknik Langsung (*Direct Technique*)

Teknik langsung merupakan suatu cara pendekatan langsung terhadap sasaran supervisi. Maksudnya adalah kepala sekolah

⁴⁸Sukanto Reksohadiprojo. 2000. *Administrasi dan Kepemimpinan*. Jakarta : Gunung Agung, hal. 22

⁴⁹M. Ngalim Purwanto. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya, hal. 45

dalam melaksanakan pembinaan terhadap guru-guru dalam meningkatkan kualifikasi profesional berhadapan secara langsung untuk mengadakan pembicaraan masalah yang perlu dibahas, baik hal itu menyangkut perorangan maupun kelompok.

2) Teknik Tidak Langsung

Selain dapat menggunakan teknik langsung, kepala sekolah dapat pula menggunakan teknik tidak langsung dengan menggunakan berbagai media, seperti: buletin, kuesioner, kursus tulis, dan lain seterusnya. Dengan demikian, kepala sekolah dalam upaya membina guru-guru dalam peningkatan kualifikasi profesional tidak berhadapan langsung melainkan melalui media.

c) Kunjungan Kelas (*Class-Visit*)

Kunjungan kelas merupakan suatu penelitian dalam rangka pengumpulan data yang lebih banyak dan relevan dengan kebutuhan kepala sekolah dalam mencari pemecahan masalah yang ditemui oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Kunjungan kelas dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan beberapa, antara lain:

- (1) Kunjungan dengan pemberitahuan
- (2) Kunjungan tanpa pemberitahuan
- (3) Kunjungan atas undangan

d) Observasi Kelas

Sasaran yang diobservasi adalah kegiatan pembelajaran, mengorganisasi kelas yang dilakukan guru-guru, kegiatan belajar-mengajar, cara menggunakan media pengajaran, cara pengorganisasian, dan pemanfaatan faktor penunjang untuk kegiatan belajar-mengajar.

Melalui observasi kepala sekolah dapat menemukan hambatan-hambatan yang perlu diatasi, agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan lancar.

e) Pertemuan Pribadi

Pertemuan pribadi merupakan suatu teknik dalam melaksanakan teknik supervisi secara individual dan secara langsung antara kepala sekolah dengan guru. Melalui pertemuan ini dibicarakan tentang pendekatan metode yang digunakan dalam setiap proses pembelajaran.

Tujuan diadakan pertemuan pribadi ini adalah untuk mengembangkan segi-segi positif dari kegiatan guru-guru dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, serta mendorong usaha-usaha guru dalam mengatasi kelemahan-kelemahannya.

f) Rapat Supervisi

Rapat supervisi merupakan suatu teknik pemecahan masalah yang dilakukan oleh kepala sekolah dan guru-guru dalam menghadapi pembelajaran dan pendidikan pada umumnya.

g) Intervisitasi

Dalam usaha pembinaan guru-guru dalam peningkatan kualifikasi profesional, hendaknya kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk saling mengunjungi sekolah dan atau antar kelas sebagai bahan perbandingan bagi guru-guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Tujuan dari saling kunjung mengunjungi antara guru-guru ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara melaksanakan proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru-gurulain, sehingga hasilnya dapat menambah pengetahuan guru.

Kegiatan pembinaan kepala sekolah terhadap guru-guru dalam pendayagunaan pelaksanaan proses pembelajaran ini tidak lepas dari kesulitan dan hambatan. Semua itu merupakan tantangan bagi kepala sekolah supaya diatasi agar tujuan pembinaan dapat tercapai.

Dari uraian di atas disintesisikan bahwa secara konseptual yang dimaksud dengan supervisi adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Pembinaan yang dimaksud berupa bimbingan atau tuntutan ke arah perbaikan situasi pendidikan (termasuk pengajaran) pada umumnya dan peningkatan mutu mengajar dan belajar pada khususnya, dan kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

3. Iklim Organisasi (X₂)

a. Pengertian Iklim Organisasi

Robbins mengemukakan bahwa “suatu organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan suatu batasan yang relatif dan dapat diidentifikasi. Relatif bekerja terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan. Batasan yang terakhir ini mengisyaratkan bahwa organisasi memiliki kriteria: 1) kesatuan sosial, 2) dikoordinasikan secara sadar, 3) memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi, 4) bekerja secara relatif dilakukan dengan cara terus-menerus, dan 5) mencapai suatu tujuan atau sekelompok tujuan”.⁵⁰ Linda menambahkan bahwa “organisasi dapat dinyatakan pula sebagai sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama dalam suatu wahana yang terstruktur dan teratur untuk mencapai seperangkat tujuan”.⁵¹

Di samping itu, organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri atas sub sistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administrasi, dan subsistem informasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa organisasi sebagai kumpulan unit atau subsistem yang saling terkait, dan menyatu sebagai wahana untuk mencapai tujuan yang sama. Selanjutnya, iklim organisasi merupakan sekumpulan total tingkatan dan kualitas faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi anggota

⁵⁰Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education Prentice Hall, hal. 4

⁵¹Linda K. Stroh, et al. 2002. *Organizational Behavior A Management Challenge 3rd Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, hal. 293

organisasi, yang biasanya diukur melalui persepsi. Iklim organisasi atau suasana kerja organisasi yang dilihat, dipikir, dan dirasakan oleh para pekerja diharapkan dapat menimbulkan suasana kerja yang kondusif, persuasif, dan edukatif.

Iklim organisasi seperti yang dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly merupakan

“Serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh pegawai, yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku pegawai”⁵².

Dapat dikatakan pula bahwa iklim organisasi merupakan gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan seluruh pegawai sehingga kinerja organisasi meningkat.

Dalam menciptakan iklim organisasi diperlukan hubungan sosial yang harmonis antara sesama pegawai. Hubungan sosial mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerjasama antara para pegawai, supervisi, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban oleh masing-masing pegawai. Dengan kata lain, iklim organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, tradisi, dan asumsi yang diberikan kepada para pegawai, baik yang diekspresikan maupun yang tidak diekspresikan. Dalam hal pengukuran iklim organisasi, hanya dapat dideskripsikan dan diukur secara tidak langsung melalui persepsi para anggota dalam suatu organisasi. Secara faktual, iklim organisasi selalu ada dalam setiap organisasi. Pada

⁵²James L. Gibson, *et al.* 2005. *Organization. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA)*. Jakarta: Erlangga, hal. 702

umumnya iklim organisasi berakibat pada setiap pegawai dan setiap pekerjaan yang mereka lakukan, di mana setiap individu dapat pula mempengaruhi iklim organisasi.

Luthans menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari budaya organisasi karena di dalamnya dibicarakan hal-hal yang mencakup:

1) perubahan organisasi, 2) karakteristik organisasi, 3) kreasi, 4) contoh budaya organisasi serta memelihara, menjaga organisasi, 5) prinsip-prinsip organisasi, dan 6) tipe-tipe organisasi.⁵³

Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi (pemilik, pemimpin, dan pegawai) dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya.

Robbins menjelaskan pengertian iklim organisasi sebagai “persepsi umum dan kepercayaan nilai yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang berupa seperangkat karakteristik yang merupakan nilai organisasi. Salah satu definisi iklim organisasi adalah persepsi dari sekumpulan orang terhadap lingkungan organisasinya. Persepsi dapat bersifat teoretis, non evaluatif dan multidimensional”.⁵⁴

⁵³Fred Luthans. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin, hal. 496

⁵⁴Stephen P. Robbins, *op. cit.*, hal. 246

Selain yang telah disebutkan di atas, terdapat pula faktor-faktor lain, yaitu non organisasi, struktur sosial, perbedaan individu, tujuan organisasi, atribut lingkungan eksternal, karakteristik tugas, lokasi, ukuran keberhasilan organisasi, dan perangkat teknologi. Untuk menjaga iklim organisasi yang kondusif, maka dalam melakukan eksplorasi menjelajahi ide baru maupun cara baru perlu disesuaikan dengan kreatifitas. Locke mengemukakan bahwa “iklim organisasi merupakan suatu keseluruhan perasaan yang disampaikan melalui tata ruang fisik, cara peserta saling berhubungan, dan cara anggota organisasi melakukan pendekatan diri dengan pelanggan atau orang lain/luar”.⁵⁵ Iklim organisasi membicarakan mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasakan dalam lingkungan kerja yang timbul akibat kegiatan organisasi dan hal ini dianggap dapat mempengaruhi perilaku organisasi.

Menurut Kumar, beberapa dimensi iklim organisasi mencakup : 1) struktur tugas, 2) hubungan imbalan-hukuman, 3) sentralisasi keputusan, 4) tekanan pada prestasi, 5) tekanan pada latihan dan pengembangan, 6) keamanan kerja, 7) keterbukaan, 8) status dan semangat, 9) pengakuan dan umpan balik, dan 10) kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum”.⁵⁶

⁵⁵Edwin A.Locke.2009. *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior Indispensable Knowledge For Evidence-Based Management 2th Edition*.UK: John Wiley and Sons, hal. 498

⁵⁶Arti Bakhshi Atul Dutt Sharma Kuldeep Kumar. 2011. *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*.India: European Journal of Business and Management, hal. 73

Menurut W Halpin dan Don B Croff Iklim organisasi merupakan istilah yang lebih luas yang mengacu pada persepsi mengenai lingkungan kerja, organisasi formal, organisasi informal, kepribadian partisipan dan kepemimpinan organisasi, jadi iklim organisasi adalah seperangkat persepsi orang-orang yang hidup dan bekerja dalam suatu lingkungan dan mempengaruhi perilaku mereka.

Maka dapat disintesisakan bahwa iklim organisasi adalah sejumlah persepsi orang-orang terhadap lingkungan dimana ia bekerja.

W Halpin dan Don B Croff⁵⁷ mengemukakan enam dimensi iklim organisasi yaitu : *supportive behavior, directive behavior, restrictive behavior, collegial behavior, intimate behavior*.

b. Iklim Organisasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya

Para ahli dari Barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. DuBrin mencirikan iklim organisasi sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurutnya iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi yakni sebagai berikut:

- 1) Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurangnya otonomi, kurangnya pemenuhan sendiri (*self-fulfillment*), dan kurangnya inovasi.

⁵⁷Pudjosumedi.2014. *Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Uhamka press, hal.45

- 2) Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- 3) Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- 4) Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan konflik peranan dan keaburan peranan".⁵⁸

Kemudian dikemukakan oleh Wirawan yang menyatakan bahwa

Iklm organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.⁵⁹

Iklm organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM.

Lebih lanjut, Wirawan mengatakan bahwa

Iklm organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.⁶⁰

Iklm keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Iklm organisasi penting

⁵⁸ Andrew J. DuBrin. 2012. *Essential Of Management 9th Edition*. USA: South-Western, hal. 29

⁵⁹ Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklm Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat, hal. 31

⁶⁰ *Ibid.*

diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Wirawan menambahkan bahwa “iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa ditinjau dalam dimensi iklim organisasi”.⁶¹ Gitosudarmo sebagaimana menyebutkan enam dimensi iklim organisasi, yakni sebagai berikut:

- 1) *Flexibility conformity*. Fleksibilitas dan kenyamanan merupakan kondisi organisasi yang memberikan keleluasan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan, dan prosedur yang ada.
- 2) *Responsibility*. Penerimaan terhadap ide-ide baru yang merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diimbangi dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.
- 3) *Standards*. Perasaan pegawai tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- 4) *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.
- 5) *Clarity*. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan, dan tujuan organisasi.
- 6) *Tema Commitment*. Berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan”.⁶²

⁶¹*Ibid.*, hal. 32

⁶²I. Gitosudarmo dan Sudita, I. N. 2000. *Perilaku Keorganisasian Jilid Pertama*. Yogyakarta : BPFE, hal. 34

Sementara itu, Dharma menambahkan lebih lanjut yakni:

- 1) Struktur, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- 2) *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
- 3) *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai.
- 4) *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi.
- 5) *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti itu dapat berasal dari pimpinan atau pun rekan kerja.
- 6) *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerja.
- 7) *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.⁶³

Sedangkan menurut Steers yang menyatakan bahwa

iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung.⁶⁴

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim kerja yang positif dapat terjadi dengan terjadinya hubungan yang baik dan harmonis antara pimpinan dengan seluruh pegawai dan seluruh peserta didik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Owens yang menyatakan bahwa "faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah terdiri dari: 1) Ekologi, yaitu lingkungan fisik seperti gedung, bangku, kursi, alat elektronik, dan lain-lain. 2) Hubungan sosial, 3) Sistem sosial yakni ketatausahaan,

⁶³Dharma. 2008. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga, hal. 22

⁶⁴Richard M. Steers & Lyman W. Porter. 2001. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill, hal. 19

perorganisasian, pengambilan keputusan, dan pola komunikasi, 4) Budaya yakni nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan cara berpikir orang-orang dalam organisasi”.⁶⁵

Adapun Steers yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah ”struktur tugas, imbalan dan hukuman yang diberikan, sentralisasi keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada latihan dan pengembangan, keamanan, dan risiko pelaksanaan tugas, keterbukaan dan ketertutupan individu, status dalam organisasi, pengakuan dan umpan balik, serta kompetensi dan fleksibilitas dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara fleksibel dan kreatif”.⁶⁶

Uraian di atas, dapat disintesis bahwa variabel Iklim organisasi dalam penelitian ini, Secara konseptual yang dimaksud dengan iklim organisasi merupakan keadaan di tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi dengan dimensi Supportive behavior (keterdukungan) dan indikator (1) keterbukaan atas masalah (2) dapat menerima kritik dan saran (3) saling menghargai. Dimensi kedua Directive behavior (pengarahan) dengan indikator (1) pembagian tugas adil sesuai kompetensi (2) pemberian saran dalam menyelesaikan tugas (3) komunikasi efektif dimensi ke tiga Restrictive behavior (pembatasan) dengan indikator (1) sosialisasi (2) hadiah dan sanksi (3) kerjasama (4) komitmen kerja. Dimensi ke empat Collgial behavior (pertemanan) dengan indikator (1) semangat bekerja (2) disiplin kerja (3) akrab dalam diskusi (4) mudah bergaul dengan baik. Dimensi ke lima Collgial behavior (pertemanan) dengan indikator (1) solidaritas tinggi (2) saling menghargai (3) saling menghormati (4) saling membantu dan mendukung.

⁶⁵R.E. Owens. 2004. *Language Development: An Introduction*. Columbus: O.H: Charles E. Merrill Publishing Company, hal. 23

⁶⁶Richard M. Steers & Lyman W. Porter, *op. cit.*, hal.28

B. Penelitian Yang Relevan

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dari Ny.R. Tedja Gurat Baktinia dalam Desertasinya yang berjudul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa, menyimpulkan bahwa :
 1. Terdapat pengaruh positif dari supervisi Kepala Sekolah terhadap kinerja Guru sebesar 49,28 %.
 2. Terdapat pengaruh positif dari kinerja guru terhadap hasil belajar siswa sebesar 47,17 %.
 3. Terdapat pengaruh positif dari supervisi kepala sekolah terhadap hasil belajar siswa sebesar 13,98 %.
- 2) Hasil penelitian Rahmat Fajar dalam Desertasinya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan. Menyimpulkan bahwa :
 1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap prestasi kerja.
 2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
 3. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- 3) Hasil penelitian Tesis dari Helmizati, 2009. Judul Pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru SMPN Kecamatan Duren Sawit. Terdapat pengaruh Iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Kecamatan Duren Sawit dengan persamaan regresi $X_3 = 98,54 +$

-0,112 X2 koefisien korelasi sebesar $r_{23} = 0,639$ dan koefisien jalur p sebesar 0,313

- 4) Hasil penelitian Tesis dari Neti Kurniati, 2015 Judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMPN Kecamatan Rangkas bitung. Terdapat pengaruh supervisi Kepala Sekolah (x1) terhadap kepuasan kerja guru (x3) dengan koefisien korelasi 0,9967 dan persamaan regresi $X = 84,3739 + 0,3729 X 1$.
- 5) Hasil penelitian Tesis dari Deila Subrayanti, S.Pd. 2013 Judul Pengaruh supervisi Akademik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan umum skor responden variabel X1 (Supervisi Akademik Kepala sekolah) Variabel X2 (Iklim Organisasi dan Variabel Y (Kinerja Mengajar Guru) termasuk dalam kategori baik hasil analisis koefisien korelasi diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif dan kuat antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- 6) Hasil penelitian Tesis dari Mutofa, 2015 dengan Judul Hubungan antara Supervisi Kepala Sekolah dan Kompensasi Nonfinansial dengan Kinerja Guru SMPN di Kabupaten Baru Jakarta Selatan. Relevansi dari hasil penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan kompensasi nonfinansial dengan kinerja guru. Hal ini berarti bahwa jika supervisi kepala sekolah dan kompensasi nonfinansial ditingkatkan bersama – sama maka kinerja guru akan meningkat pula. Kadar hubungan variabel tersebut ditunjukkan oleh

koefisien sebesar $R_{y,12} = 0,5968$. Sementara itu koefisien determinasinya adalah $(R_{y,12})^2 = (0,5968)^2 = 0,356$ atau 35,7 % yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah dan kompensasi nonfinansial secara bersama – sama memberikan sumbangan sebesar 35,7 % terhadap kinerja guru. Selanjutnya melalui analisis regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = 108,873 + 0,29X_1 + 0,307 X_2$. Persamaan garis tersebut bila diinterpretasikan akan menyebutkan bahwa jika variabel supervisi kepala sekolah dan kompensasi nonfinansial ditingkatkan sebesar 1 unit secara bersama-samamaka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja guru sebesar 1 unit pada arah yang denngan konstanta sebesar 108.873.

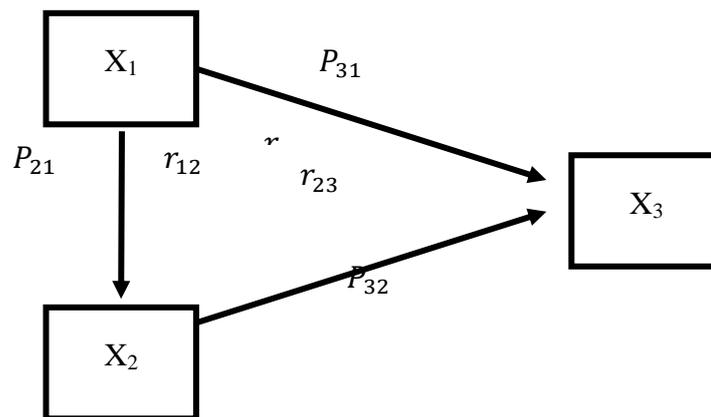
Dari Ke enam penelitian di atas dapat disintesisikan bahwa terdapat pengaruh supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Dengan demikian supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.

\

B. Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan dibawah ini.:



Gambar 1

Kerangka Pikir Penelitian

X₁ :Supervisi Kelapa Sekolah

X₂ :Iklim Organisasi

X₃ :Kinerja Guru

Penjelasan bagan di atas :

1. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (X₁ – X₃)

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Faktor-faktor tersebut diantaranya motivasi, disiplin, budaya kerja, iklim kerja, kepuasan kerja, dan sebagainya. Pada sisi lain dipahami bahwa guru pada satuan tingkat pendidikan merupakan jabatan fungsional yang memberikan

pelayanan yang optimal kepada seluruh warga sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam disiplin ilmu pengajaran sesuai kompetensi, penguasaan materi, kualifikasi, dan kompetensi guru yang handal. Oleh sebab itu, esensi kinerja guru adalah kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri yang didukung oleh royalitas, dedikasi, dan disiplin.

Kinerja guru pada dasarnya ditentukan oleh banyak faktor dan salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu, pula maka kepala sekolah harus memiliki peran besar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yakni sebagai pendidik (*educator*), manajer, administrator, *supervisor*, *leader*, inovator, dan motivator. Di samping itu, kepala sekolah harus memiliki sifat dan gaya kepemimpinan yang benar-benar dapat dicontoh dan membanggakan bawahannya khususnya para guru.

Bilamana supervisi kepala sekolah efektif, dalam arti diterima oleh bawahannya maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada khususnya. Oleh sebab itu, maka dapat ditegaskan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah maka akan semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk supervisi kepala sekolah maka akan semakin buruk pula kinerja para guru.

2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru (X_2 - X_3)

Sebagaimana telah dijelaskan oleh beberapa teori yang dikemukakan para ahli bahwa kinerja guru merupakan kunci keberhasilan proses dan hasil belajar di sekolah. Kinerja guru merupakan cermin dari

tanggung jawab guru atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai guru. Kinerja guru hakikatnya dapat diwujudkan dengan serangkaian kemampuan profesional guru atau kompetensi profesional guru yang ditopang oleh loyalitas yang tinggi, dedikasi yang tinggi, konsep diri, dan tanggung jawab yang tinggi pula.

Kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor baik secara psikis maupun psikologis. Psikis terkait dengan pemenuhan kebutuhan hidup yang bersifat materialistik, sedangkan yang bersifat psikis terkait dengan kepuasan batin. Kepuasan batin pada tataran tertentu terkait dengan disiplin diri karena disiplin diri merupakan akibat (kausalitas) dari terpenuhinya serangkaian kebutuhan dan terpenuhinya kepuasan yang selanjutnya dapat melahirkan sikap mental disiplin dan tanggung jawab secara sukarela. Bilamana guru memiliki disiplin yang tinggi maka dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh sebab itu, dapat dibuat sebuah premis bahwa semakin disiplin seorang guru maka akan semakin baik kinerja mereka. Sebaliknya, disiplin yang lemah dapat berpengaruh buruk terhadap kinerja mereka.

3. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Iklim Organisasi ($X_1 - X_2$)

Berdasarkan beberapa teori menyimpulkan bahwa baik supervisi kepala sekolah maupun disiplin guru dapat menentukan kinerja guru itu sendiri. Oleh sebab itu, supervisi kepala sekolah harus senantiasa efektif; kepala sekolah mampu melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan peran

sebagaimana mestinya dengan baik. Begitu pun disiplin guru harus selalu terpelihara dengan baik. Sehubungan dengan itu, maka guru secara personaliti dan semua pihak yang terkait harus benar-benar dapat memperhatikan disiplin guru dengan cara memenuhi kebutuhan hidupnya, kesejahteraannya, dan harapannya sehingga para guru dengan penuh kesadaran tinggi dapat memelihara bahkan dapat meningkatkan disiplin diri khususnya dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, peran, dan tanggung jawabnya sebagai guru.

Hal tersebut dimaklumi bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif terhadap iklim organisasi guru. Oleh karena itu pula maka dapat disimpulkan dan ditegaskan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah dan semakin tinggi iklim organisasi di sekolah maka akan semakin baik pula kinerja mereka. Sebaliknya, semakin lemah supervisi kepala sekolah dan semakin rendah iklim organisasi, maka akan semakin buruk pula kinerja mereka.

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru
2. Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja guru
3. Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi guru

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan, supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kematian Pasar Minggu Jakarta Selatan.
2. Mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan, iklim organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasiterhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kematian Pasar Minggu Jakarta Selatan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai November 2016. Adapun kegiatan selama enam bulan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

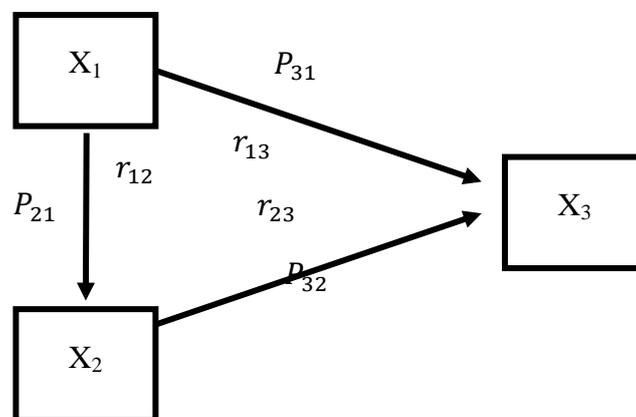
No	Aktivitas	Waktu Tahun 2016/ 2017																							
		Juli			Juni			Agustus			September			Oktober			November								
1	Penelitian pendahuluan	■	■	■																					
2	Menyusun proposal	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Seminar proposal													■											
4	Penyusunan instrumen														■										
5	Uji coba instrumen																	■							
6	Menjaring data																								
7	Tabulasi dan analisis data																								
8	Menyusun naskah tesis																								
9	Ujian tesis																								

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan jalur dengan dua variable eksogen. Sedangkan data dan informasi di lapangan dijaring dengan bantuan kuesioner. Langkah metode sebagai berikut :

1. Desain Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat digambarkan disain penelitian dan model konstelasi masalahnya sebagai berikut :



Gambar 2.2 :**Model Konstelasi Penelitian X_1 dan X_2 dengan X_3** **Keterangan:**

Variabel Eksogen	X_1 : Supervisi Kelapa Sekolah
-------------------------	--

Variabel Endogen	X_2 : Iklim Organisasi
-------------------------	--

	X_3 : Kinerja Guru
--	--

2. Bentuk Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini bersifat kuantitatif, maka pengolahan dan analisis data menggunakan statistik yang berperan untuk menyusun model teoritik, perumusan hipotesis, pengembangan alat data, penyusunan rancangan penelitian, analisis data, pengolahan data. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan dua variabel eksogen yaitu (1) Supervisi kepala sekolah dan (2) Iklim Organisasi sedangkan variabel endogenya adalah (3) Kinerja Guru.

D. Populasi dan Sampel Penelitian**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁷ Berdasarkan pemahaman di atas maka populasi tidak sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu.

Populasi yang diteliti adalah semua guru SD Negeri Tahun Pelajaran 2016 – 2017 yang melaksanakan tugas mengajar di Kecamatan Pasar Minggu

⁶⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. hlm. 80.

Kota Administrasi Jakarta Selatan, baik sebagai guru tetap (Pegawai Negeri Sipil) maupun guru tidak tetap (Guru Honorer), berjumlah 142 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh guru Sekolah Dasar Negeri dari 17 Sekolah Kecamatan Pasar Minggu Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berikut Rincian Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
Jumlah Populasi Penelitian
Tahun Pelajaran 2016-2017

NO	NAMA SEKOLAH	ALAMAT	JUMLAH GURU
1	SDN Ragunan 01	Jl. Warung Jati Rt 001/01 Ragunan	7
2	SDN Ragunan 07 Pagi	Jl. Syarifin No. 15 Rt. 006/09 Ragunan	8
3	SDN Ragunan 08 Pagi	Jl. Harsono RM Ragunan	7
4	SDN Ragunan 11 petang	Jl. Harsono RM Ragunan Pasasr Minggu	8
5	SDN Cilandak Timur 03 Pg	Jl.Memed I Komp. Marinir cilandak Timur	11
6	SDN Cilandak Timur 04 Pt	Jl.Memed I Komp. Marinir cilandak Timur	8
7	SDN Pejaten Timur 01 Pg	Jl. Poltangan IV No. 57 Pejaten Timur	7
8	SDN Pejaten Timur 02 pt	Jl. Poltangan IV Rt. 005/10 Pejaten Timur	12
9	SDN Pejaten Timur 04 pt	Jl. Poltangan IV Rt 05/10 Pejaten Timur	7
10	SDN Pejaten Timur 07 pg	Jl. Kemuning IV Rt. 014 /06 Pejaten Timur	17
11	SDN Pejaten Timur 18 pg	Jl. Masjid Baru Rt. 007/01 Pejaten Timur	8
12	SDN Jatipadang 05 Pagi	Jl. Raya Ragunan No. 40 Kel. Jatipadang	8
13	SDN Pejaten Barat 08 pg	Jl. Rambutan VII No. 12 Pejaten barat	9
14	SDN Pejaten Barat 09 pg	Jl. Amil Rt. 002/04 Pejaten barat	8

15	SDN Pasar Minggu 03 pg	Jl. Mujaer I Rt. 006/09 Rawa bambu	6
16	SDN Pasar Minggu 05 pg	Jl. Rawa bambu I Rt. 008/06 Pasar Minggu	6
17	SDN Kebagusan 05 pt	Jl. Kebagusan raya rt 007/04	5
TOTAL GURU			142

2. Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh Gay bahwa “ ada jumlah sampel terkecil pantas (bukan ketentuan). Untuk riset deskripsi 10% dari populasi; riset korelasi 30 subyek; riset kausal-komparatif 30 obyek per kelompok; dan riset eksperimen 50 subyek per kelompok”⁶⁸. Kemudian Singarimbun dan Effendi menyatakan bahwa :

Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu penelitian adalah derajat keseragaman (*degree of homogeneity*) dari populasi. Makin seragam populasi itu, makin kecil yang dapat diambil. Apabila populasi itu seragam sempurna (*completely homogenous*), maka satu satuan elementer saja dari seluruh populasi itu sudah cukup *representative* untuk diteliti. Sebaliknya apabila populasi itu secara sempurna tidak seragam (*completely heterogeneous*), maka hanya pencacahan lengkaplah yang dapat memberikan gambaran yang representatif.⁶⁹

Atas dasar pendapat di atas dan karena jumlah populasi cukup besar, maka peneliti menentukan untuk mengambil sampel 50% dari jumlah sampel yakni sebanyak 105 orang guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini.

⁶⁸Gay, Robins. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung : Rajawali, hal. 87

⁶⁹Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES, hal. 150

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, yang artinya sampel diambil secara acak dari anggota populasi, sehingga semua subjek-subjek di dalam populasi mempunyai peluang yang sama⁷⁰. Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat margin kesalahan 5% (0,05), yaitu sebagai berikut :

diperoleh ukuran sampel sebesar 105 guru.

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Margin kesalahan = 0.05

$$\begin{aligned} n &= \frac{142}{1 + 142 \times (0.05)^2} \\ &= \frac{142}{1 + 142 \times (0.0025)} \\ &= \frac{142}{1.355} = 104.797 = 105 \end{aligned}$$

= 105 orang guru (dibulatkan)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode *proportional random sampling*. Teknik sampling ini diberi nama demikian Karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur”

⁷⁰Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. hlm. 177.

subjek-subjek di dalam populasi, sehingga semua subjek-subjek di dalam populasi dianggap sama. Adapun caranya adalah dengan memberikan kuesioner kepada 105 orang yang dijadikan populasi terjangkau berjumlah 17 sekolah dengan populasi 142 orang maka penentuan sampel yang bersifat akademik menggunakan perhitungan. Penelitian ini ditentukan sampel hasil perhitungan rumus Slovin⁷¹ yaitu sampel berjumlah 105 orang guru dan uji coba 30 orang yang tidak termasuk sampel seperti pada tabel di beri :

Tabel 3.
Daftar Sekolah, Populasi, Sampel dan Uji Coba Instrumen

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel	Uji Coba
1	SDN Ragunan 01	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
2	SDN Ragunan 07 Pagi	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
3	SDN Ragunan 08 Pagi	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
4	SDN Ragunan 11 petang	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
5	SDN Cilandak Timur 03 Pg	11	$105/142 \times 11 = 8$	$30/142 \times 11 = 2$
6	SDN Cilandak Timur 04 Pt	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
7	SDN Pejaten Timur 01 Pg	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
8	SDN Pejaten Timur 02 pt	12	$105/142 \times 12 = 9$	$30/142 \times 12 = 3$
9	SDN Pejaten Timur 04 pt	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
10	SDN Pejaten Timur 07 pg	17	$105/142 \times 17 = 13$	$30/142 \times 17 = 4$
11	SDN Pejaten Timur 18 pg	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
12	SDN Jatipadang 05 Pagi	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$

⁷¹Pedoman Tesis dan Desertasi, 2008, Jakarta, program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Jakarta: UHAMKA PRESS, hal 23

13	SDN Pejaten Barat 08 pg	9	$105/142 \times 9 = 7$	$30/142 \times 9 = 2$
14	SDN Pejaten Barat 09 pg	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
15	SDN Pasar Minggu 03 pg	6	$105/142 \times 6 = 4$	$30/142 \times 6 = 1$
16	SDN Pasar Minggu 05 pg	6	$105/142 \times 6 = 4$	$30/142 \times 6 = 1$
17	SDN Kebagusan 05 pt	5	$105/142 \times 5 = 4$	$30/142 \times 5 = 1$
	Jumlah	142	105	30

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiono, teknik pengumpulan data adalah “suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu, dan sejenisnya. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian”.⁷² Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mempergunakan teknik *random sampling*.

Sugiyono mengatakan bahwa *random sampling* adalah “pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”.⁷³ Dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan angket tertutup sebagai data primer.

Sedangkan menurut Nasution, yang dimaksud dengan angket tertutup adalah setiap pertanyaan ataupun pernyataan telah disertai sejumlah pilihan jawaban, responden hanya memilih jawaban yang paling sesuai. Sementara yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan maupun

⁷²*Ibid.*, hal.40

⁷³Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, hal. 64

organisasi. Adapun data skunder adalah data yang didapat tidak secara langsung dari objek penelitian.⁷⁴

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dipakai oleh peneliti dalam memperoleh data yang diperlukan dalam penelitiannya berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukur yang digunakan. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan survei dengan menggunakan alat berupa angket yang terdiri dari butir-butir pernyataan yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berkaitan dengan variabel supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru. Angket supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru disusun dalam bentuk skala *Likert* dengan lima butir pilihan yaitu sangat selalu (SL), sering (SR), Kadang-kadang (KK), jarang (JR), dan tidak pernah (TP).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian variabel bebas dikembangkan dalam bentuk kuesioner model skala Likert yang mengukur supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecaatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Pengembangan kuesioner dengan pertimbangan: (a) penentuan indikator dan kisi-kisi variabel, (b) pembuatan kumpulan pernyataan beserta taraf skala, (c) dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, kemudian (d) diujicobakan untuk menentukan validitas empirik dan reliabilitas.

⁷⁴S. Nasution. 2005. *DidaktikMetodik*. Bandung : Jenmars, hal. 32

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan menggunakan Skala Model Likert yang memiliki lima pilihan jawaban (opsi) dengan skala peringkat 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif dan skala peringkat 1 sampai 5 pada pertanyaan negatif yang ditunjukkan table di bawah ini:

Tabel 4.
Penilaian Nilai Item Angket⁷⁵

Alternatif Jawaban	Nilai Item	
	Positif (+)	Negatif (-)
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-kadang (KK)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

Instrumen penelitian dijabarkan berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan para ahli. Indikator variabel yang dijabarkan adalah instrumen supervisi kepala sekolah (X_1), iklim organisasi (X_2), dan kinerja guru (X_3). Ketiga instrumen tersebut dirancang sendiri oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru seperti dikemukakan oleh para ahli. Definisi konseptual masing-masing variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (X_3)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kesanggupan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru secara profesional.

b. Definisi Operasional

⁷⁵ Suharsimi Arikunto. *Op.Cit.* hlm. 195.

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan instrumen variabel *Kinerja Guru* yang diukur melalui dimensi Profesional dengan indikator (1) mampu merancang program (2) melaksanakan program (3) mengadakan evaluasi (4) mengadakan perbaikan nilai (5) mengadakan pengayaan (6) menguasai teknologi pendidikan. Kemudian dimensi kedualoyal dengan indikator (1) menunjukkan kepedulian (2) menunjukkan kebersamaan (3) memberikan sumbangsih (4) mampu menghadapi masalah. Kemudian dimensi ketiga dedikatif dengan indikator (1) menunjukkan kedisiplinan kerja (2) melaksanakan kemampuan intrapersonal (3) menjaga nama baik sekolah (4) memberi prestasi. Kemudian dimensi keempat inisiaptif dengan indikator (1) mampu menyelesaikan masalah (2) memiliki kreatifitas. Kemudian dimensi ke lima kepemimpinan dengan indikator (1) mengendalikan diri dan emosi (2) memiliki ketrampilan intrapersonal (3) mandiri.

Adapun scor tersebut diperoleh menggunakan skala model likert dengan 5 opsi jawaban yaitu : Selalu (SL) dengan nilai 5; Sering (SR) dengan nilai 4, Kadang-kadang (KK) dengan nilai 3; Jarang (JR) dengan nilai 2; dan Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1

c. Kisi-kisi

Tabel 5.
Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen
Kinerja Guru (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Kinerja Guru (X3)	Profesional	1. Mampu merancang program 2. Melaksanakan program 3. Mengadakan evaluasi 4. Menngadakan perbaikan nilai 5. Mengadakan pengayaan 6. Menguasai teknologi pendidikan	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
	Loyal	1. Menunjukkan kepedulian terhadap sekolah 2. Menunjukkan Kebersamaan dan pengabdian kepada sekolah 3. Memberikan sumbangsi keikhlasan kepada sekolah 4. Mampu menghadapi masalah personal dan organisasi	11,12,13,14,15.
	Dedikatif	1. Menunjukkan kedisiplinan kerja 2. Melaksanakan kemampuan intrapersonal 3. Menjaga nama baik sekolah 4. Memberikan prestasi	16,17,18,19
	Inisiatif	1. Mampu dengan cepat menyelesaikan masalah dan solusi 2. Memiliki kreativitas	21,22,23,24,25,26
	Kepemimpinan	1. Mampu mengendalikan diri dan emosi 2. Memiliki ketrampilan intrapersonal 3. Mandiri	27,28,29,30,31,32,33,34,35
Jumlah			35

d. Validasi dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Sebelum pelaksanaan pengumpulan data yang sesungguhnya, dilaksanakan terlebih dahulu uji coba instrument yang telah disusun. Hal itu dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validasi dan reliabilitas angket yang dipergunakan, sehingga kelemahan dan kekurangan angket baik dalam isi maupun bahasa dapat diperbaiki atau disempurnakan. Dari hasil uji coba 35 butir pernyataan ternyata 34 pernyataan dinyatakan valid dan satu butir item dinyatakan tidak valid/drop. Sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dari uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955 (lihat lampiran uji validitas dan reliabilitas X3) yang menunjukkan variabel tersebut reliabilitas dengan membandingkan dengan nilai cut off point nilai $r > 0.60$.

2. Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

a. Definisi Konseptual

Supervisi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Supervisi kepala sekolah adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan instrumen variabel *Supervisi Kepala sekolah* dengan dimensi edukator yang diukur melalui indikator (1) kemampuan profesional (2) kemampuan model pembelajaran (3)

kemampuan penguasaan teknologi (4) kemampuan intrapersonal dan kecerdasan emosional. Kemudian dimensi kedua diukur dengan manajer dengan indikator (1) kemampuan mengelola dan mengembangkan sekolah (2) kemampuan manajerial program (3) strategi peningkatan mutu pendidikan. Dimensi ketiga administrator dapat diukur melalui indikator (1) kemampuan mengelola administrasi (2) kemampuan menyusun dan mengembangkan kurikulum. Dimensi keempat Supervisor dapat diukur melalui indikator (1) melaksanakan rutin supervisi (2) tindak lanjut supervisi (3) pengembangan program supervisi (4) pengendalian mutu (5) pemanfaatan hasil evaluasi. Dimensi ke lima leader dengan indikator (1) memberikan petunjuk dan pengawasan (2) meningkatkan kemampuan kinerja (3) membuka komunikasi baik.

Adapun skor tersebut diperoleh menggunakan skala model likert dengan 5 opsi jawaban yaitu : Selalu (SL) dengan nilai 5; Sering (SR) dengan nilai 4, Kadang-kadang (KK) dengan nilai 3; Jarang (JR) dengan nilai 2; dan Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1.

c. Kisi-kisi

Tabel 6.

**Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen
Supervisi Kepala Sekolah (X₁)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Kepala Sekolah (X₁)	Edukator	1. Kemampuan profesional kepala sekolah 2. Kemampuan model pembelajaran menarik	1,2,3, 4,5,6,7,8

		<ul style="list-style-type: none"> 3. Kemampuan penguasaan teknologi 4. Kemampuan intrapersonal dan kecerdasan emosional 	
	Manajer	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengelola dan mengembangkan sekolah 2. Kemampuan menejerial program dan menjaga harmonis suasana kerja 3. Strategi peningkatan mutu sekolah dengan program sekolah 	9,10,11,12,13,14
	Administrator	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengelola administrasi 2. Kemampuan penyusunan dan pengembangan kurikulum 	15,16,17,18
	Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menyusun dan Melaksanakan supervisi 2. Melaksanakan tidak lanjut supervisi 3. Pengembangan program supervisi 4. Pengendalian mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja 5. Pemanfaatan hasil dari evaluasi 	19,20,21,22,23,24,25
	Leader	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan petunjuk dan pengawasan 2. Mampu meningkatkan kemampuan kinerja 3. Mampu membuka komunikasi baik 	26,27,28
	Inovator	<ul style="list-style-type: none"> 1. Mampu memberikan gagasan dan ide baru 2. Mengintegrasikan setiap kegiatan 3. Memberikan teladan kepada semua warga sekolah 4. Mengembangkan model pembelajaran dengan inovatif dan kreatif 	29,30,31,32
	Motivator	<ul style="list-style-type: none"> 1. Memberikan contoh semangat kerja kepada semua warga sekolah 2. Lingkungan fisik 	33,34,35
Jumlah			35

d. Validasi Instrumen Penelitian

Sebelum pelaksanaan pengumpulan data yang sesungguhnya, dilaksanakan terlebih dahulu uji coba instrument yang telah disusun. Hal itu dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validasi dan reliabilitas angket yang dipergunakan, sehingga kelemahan dan kekurangan angket baik dalam isi maupun bahasa dapat diperbaiki atau disempurnakan. Dari hasil uji coba 35 butir pernyataan ternyata 29 pernyataan dinyatakan valid dengan $r_{\text{hitung}} > 0.3$ maka 29 butir dinyatakan valid dan 6 butir dinyatakan tidak Valid/Drop (lampiran uji validitas dan reliabilitas X1). Sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dari uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 (lihat lampiran uji validitas dan Reliabilitas X1) yang menunjukkan variabel tersebut reliabilitas dengan membandingkan dengan nilai cut off point nilai $r > 0.60$.

3. Iklim Organisasi (X_2)

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah keadaan di tempat kerja baik fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan instrumen variabel *Iklim Organisasi* yang diukur melalui dimensi Supportive behavior (keterdukungan) dengan

indikator (1) keterbukaan atas masalah (2) dapat menerima kritik dan saran (3) saling menghargai. Dimensi kedua Directive behavior (pengarahan) dengan indikator (1) pembagian tugas adil sesuai kompetensi (2) pemberian saran dalam menyelesaikan tugas (3) komunikasi efektif dimensi ke tiga Restrictive behavior (pembatasan) dengan indikator (1) sosialisasi (2) hadiah dan sanksi (3) kerjasama (4) komitmen kerja. Dimensi ke empat Collgial behavior (pertemanan) dengan indikator (1) semangat bekerja (2) disiplin kerja (3) akrab dalam diskusi (4) mudah bergaul dengan baik. Dimensi ke lima Collgial behavior (pertemanan) dengan indikator (1) solidaritas tinggi (2) saling menghargai (3) saling menghormati (4) saling membantu dan mendukung.

Adapun scor tersebut diperoleh menggunakan skala model likert dengan 5 opsi jawaban yaitu : Selalu (SL) dengan nilai 5; Sering (SR) dengan nilai 4, Kadang-kadang (KK) dengan nilai 3; Jarang (JR) dengan nilai 2; dan Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1.

c. Kisi-kisi

Tabel 7.
Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen
Iklim Organisasi(X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Iklim Organisasi (X₂)	Supportive behavior (keterdukungan)	1. Keterbukaan atas masalah 2. Dapat menerima dan kritik dan saran 3. Saling menghargai	1,2,3,4,5,6,7,8

	Directive behavior (pengarahan)	1. Pembagian tugas adil sesuai kompetensi 2. Pemberian saran dalam menyelesaikan tugas 3. Komunikasi yang efektif	9,10,11,12,13,14,15
	Restrictive behavior (pembatasan)	1. Sosialisasi yang tinggi di antara pimpinan dengan bawahan 2. Kerja sama 3. Hadiah dan sangsi 4. Komitmen kerja	16,17,18,19,20,21,22
	Collgial behavior (pertemanan)	1. Semangat bekerja 2. Disiplin kerja 3. Akrab dalam diskusi 4. Mudah bergaul dengan baik	23,24,25,26,,27,28,29,30
	Intimate behavior (keintiman)	1. Solidaritas tinggi 2. Saling menghargai 3. Saling menghormati 4. Saling membantu da mendukung pekerjaan	31,32,33,34,35
Jumlah			35

Menurut W. Halpin dan Don B Croff

d. Validasi Instrumen Penelitian

Sebelum pelaksanaan pengumpulan data yang sesungguhnya, dilaksanakan terlebih dahulu uji coba instrument yang telah disusun. Hal itu dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validasi dan reliabilitas angket yang dipergunakan, sehingga kelemahan dan kekurangan angket baik dalam isi maupun bahasa dapat diperbaiki atau disempurnakan. Dari hasil uji coba 35 butir pernyataan ternyata 31 pernyataan dinyatakan valid dengan $r_{\text{hitung}} > 0.3$ maka 31 butir dinyatakan valid dan 4 butir dinyatakan Tidak Valid/Drop (lampiran uji validitas dan reliabilitas X2). Sedangkan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Dari uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,915 (lihat

lampiran uji validitas Reliabilitas X2) yang menunjukkan variabel tersebut reliabilitas dengan membandingkan dengan nilai cut off point nilai $r > 0.60$.

G. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Teknik analisis dibagi dalam dua kategori diantaranya teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Analisis deskriptif data yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi maupun histogram selanjutnya dihitung nilai rata-rata, median, modus, dan simpangan baku.

b. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Untuk memenuhi persyaratan pengujian hipotesis, maka digunakan pengujian normalitas sampel. Pengujian normalitas sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan uji Lilliefors dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ ⁷⁶. Pengujian normalitas sampel ini didasarkan atas asumsi bahwa data yang diteliti dalam penelitian ini yaitu: supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru adalah bersifat normal. Dengan kata lain, data yang ada dapat menggambarkan data supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja gurudari keseluruhan anggota populasi yang ada.

2). Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel

⁷⁶Sudjana. 2000. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito, hal. 446

mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS 17,0 for windows dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, diantaranya : 1) dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi, 2) dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai dengan determinasi secara serentak (R^2), dan 3) dengan melihat nilai *egenvalue* dan *condition index*. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Sudjana, ”pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”.⁷⁷

c. Teknik Pengujian Hipotesis

Setelah keseluruhan uji persyaratan analisis data terpenuhi dan diketahui dan layak untuk diolah lebih lanjut, maka langkah berikutnya

⁷⁷Sudjana. 2000. *Metoda Statistik*. Bandung : Tarsito, hal. 35

adalah menguji masing-masing hipotesis yang telah diajukan. Pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi partial dan korelasi ganda, serta regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Dalam prakteknya, untuk perhitungan dan pengujian korelasi dan regresi baik partial maupun ganda akan digunakan bantuan program SPSS 17.0. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Analisis korelasi

Hasil perhitungan koefisien ganda bisa dilihat dari *output* program SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel model *summary*. Signifikansi dari koefisien korelasi tersebut diuji secara manual atau dengan bantuan komputer melalui program aplikasi *Microsoft Excel*. Adapun rumus pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Dimana R : R_{y12} yaitu koefisien korelasi ganda

n : banyaknya anggota sampel

k : banyaknya variasi bebas

b) Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized	Standardized	t	Sig.

	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	a ₀			
	X ₁	a ₁			
	X ₂	a ₂			
Dependent Variabel: X3					

Dari tabel di atas, maka persamaan regresinya adalah:

$\check{Y} = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$. Untuk pengujian signifikansi masing-masing koefisien regresi a_0, a_1 , dan a_2 maka bisa digunakan kolom sig:

a. Jika digunakan kolom sig, maka kriteria signifikasinya adalah:

“Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka koefisien regresi tersebut signifikan”

b. Jika digunakan kolom t, maka kriteria signifikasinya adalah:

“Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka koefisien regresi tersebut signifikan”

T_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada distribusi t, yaitu taraf nyata α dan $dk = n - 2$, di mana n adalah banyaknya anggota sampel. Pengujian signifikansi koefisien regresi a_1 berkaitan dengan signifikansi regresi variabel bebas X_1 terhadap variabel terkait X3, dan pengujian signifikansi koefisien regresi a_2 berkaitan dengan signifikansi regresi variabel bebas X_2 terhadap variabel terkait X3.

c) Pengujian Signifikansi Garis Regresi

Hasil pengujian signifikansi garis regresi dilihat dari *output* program

SPSS melalui analisis regresi yakni pada tabel ANOVA^b.

ANOVA ^b						
Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression					
	Residual					
	Total					
a. Predictors: (Constant), X ₁ , X ₂						
b. Dependent Variabel: X ₃						

Kriteria Signifikansinya adalah:

- Jika digunakan Kolom Sig, maka kriteria signifikansinya adalah:

“Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka koefisien regresi tersebut signifikan”

- Jika digunakan kolom F, maka kriteria signifikasinya adalah:

“Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka koefisien regresi tersebut signifikan”

T_{tabel} dipilih sesuai dengan ketentuan pengujian statistik pada

distributif F, yaitu taraf nyata α derajat (dk) pembilang = k dan

derajat (dk) penyebut = $n - k - 1$, di mana n adalah banyaknya anggota sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas.

Hipotesis Statistik

Berdasarkan pengujian hipotesis, maka dapat dirumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

$$\text{Hipotesis 3} \quad H_0 : p_{21} \leq 0$$

$$H_1 : p_{21} > 0$$

$$\text{Hipotesis 1} \quad H_0 : p_{31} \leq 0$$

$$H_1 : p_{31} > 0$$

$$\text{Hipotesis 2} \quad H_0 : p_{32} \leq 0$$

$$H_1 : p_{32} > 0$$

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis penelitian

p_{21} : Koefisien pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi

p_{31} : Koefisien pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

p_{32} : Koefisien pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru

X_1 = Supervisi Kepala Sekolah

X_2 = Iklim Organisasi

X_3 = Kinerja Guru

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data yang dideskripsikan merupakan data yang diperoleh dari responden mengenai skor supervisi kepala sekolah, iklim organisasi dan skor kinerja guru siswa SD Negeri Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Ketiga data yang dideskripsikan, supervisi kepala sekolah (X1), iklim organisasi (X2) dan kinerja guru (X3) diperoleh melalui kuesioner yang disusun peneliti berdasarkan indikator-indikatornya. Deskripsi data dari ketiga variabel tersebut, sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (X3)

Instrumen yang dibuat untuk mengukur variabel kinerja guru adalah soal yang dibuat dalam bentuk angket, menggunakan skala *likert* dengan lima option dan memilih satu jawaban yang paling tepat. Sedang skornya adalah 1-5. Data rekapitulasi jumlah skor variabel diproses melalui bantuan komputer dengan program IBM SPSS 20 setelah dilakukan uji standar residual terhadap data yang outlier maka rangkuman data variabel kinerja guru (X3).

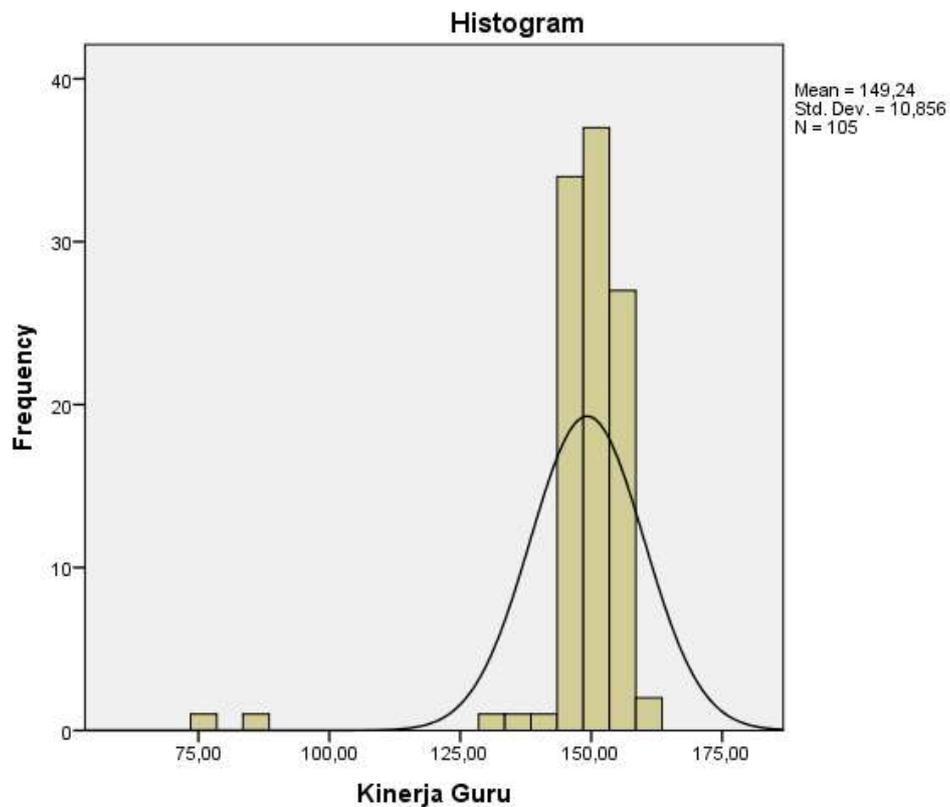
Tabel 8.
Statistics Kinerja Guru (X3)

N	Valid	105
	Mean	149,2381
	Std. Error of Mean	1,05945
	Median	150,0000
	Mode	148,00
	Std. Deviation	10,85616
	Variance	117,856
	Range	87,00
	Minimum	76,00
	Maximum	163,00
	Sum	15670,00

Berdasarkan data penelitian untuk skor kinerja guru diperoleh skor minimum 76 dan skor maksimum 163, secara keseluruhan skor kinerja guru sebagai berikut : rata-rata 149,24 median 150 modus 148, standar deviasi 10,86 dan varians sebesar 117,86. Perhitungan distribusi frekuensi skor kinerja guru dan gambar histogram sebagai berikut:

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76,00	1	1,0	1,0	1,0
86,00	1	1,0	1,0	1,9
132,00	1	1,0	1,0	2,9
136,00	1	1,0	1,0	3,8
143,00	1	1,0	1,0	4,8
144,00	15	14,3	14,3	19,0
145,00	1	1,0	1,0	20,0
147,00	2	1,9	1,9	21,9
148,00	16	15,2	15,2	37,1
149,00	9	8,6	8,6	45,7
150,00	9	8,6	8,6	54,3
151,00	4	3,8	3,8	58,1
152,00	1	1,0	1,0	59,0
153,00	14	13,3	13,3	72,4
154,00	9	8,6	8,6	81,0
155,00	1	1,0	1,0	81,9
157,00	8	7,6	7,6	89,5
158,00	9	8,6	8,6	98,1
159,00	1	1,0	1,0	99,0
163,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	



Gambar 2
Histogram Kinerja Guru

Dari tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa subyek penelitian yang berada pada kelompok rata-rata sebanyak 9 orang atau 8,6%. Subyek penelitian yang berada pada kelompok di bawah rata-rata sebanyak 39 orang atau 37,1%. Sedangkan subyek penelitian yang berada pada kelompok di atas rata-rata sebanyak 57 orang atau 54,29%. Dengan demikian data tergolong baik.

2. Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Instrumen yang dibuat untuk mengukur variabel supervisi kepala sekolah adalah soal yang dibuat dalam bentuk angket, menggunakan skala

Likert dengan lima option dan memilih satu jawaban yang paling tepat. Sedangkan skornya adalah 1-5. Data rekapitulasi jumlah skor variabel diproses melalui bantuan komputer dengan program IBM SPSS 20 setelah dilakukan uji standar residual terhadap data yang outlier maka rangkuman data variabel supervisi kepala sekolah (X1).

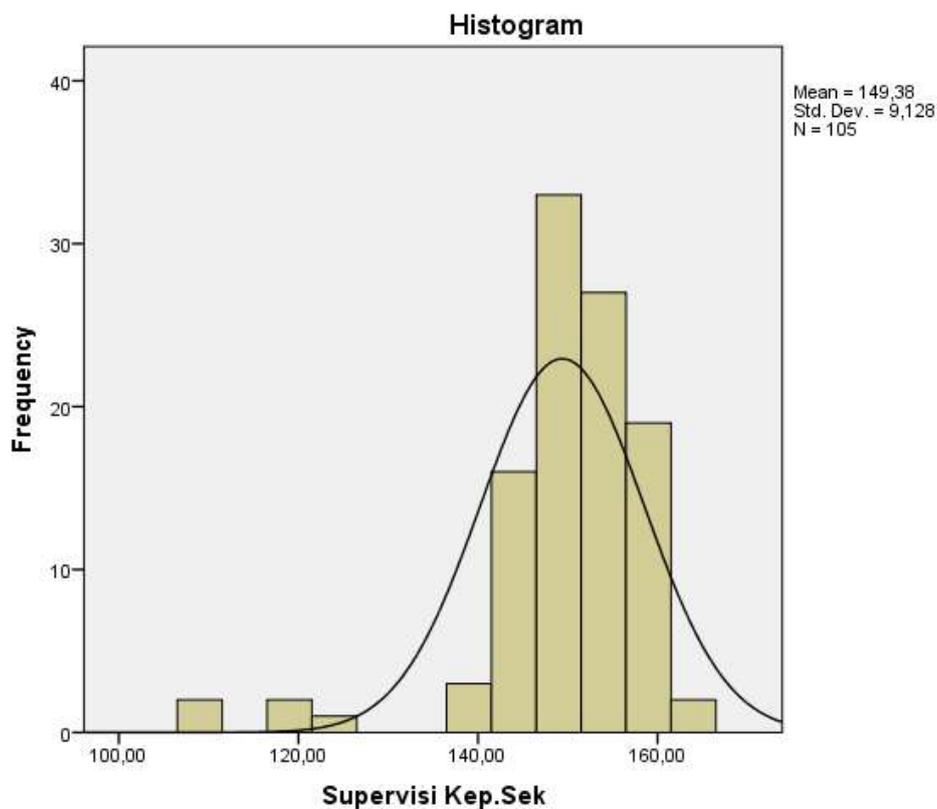
Tabel 10.
Statistics Supervisi Kepala Sekolah (X1)

N	Valid	105
	Mean	149,3810
	Std. Error of Mean	,89077
	Median	150,0000
	Mode	144,00 ^a
	Std. Deviation	9,12771
	Variance	83,315
	Range	56,00
	Minimum	109,00
	Maximum	165,00
	Sum	15685,00

Berdasarkan data penelitian untuk skor supervisi kepala sekolah diperoleh skor minimum 109 dan skor maksimum 165, secara keseluruhan skor supervisi kepala sekolah sebagai berikut : rata-rata 149,38, median 150 modus 144, standar deviasi 9,13 dan variansi sebesar 83,32 Perhitungan distribusi frekuensi skor supervisi kepala sekolah dan gambar histogram sebagai berikut:

Tabel 11.
Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah

Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
109,00	1	1,0	1,0	1,0
111,00	1	1,0	1,0	1,9
117,00	1	1,0	1,0	2,9
121,00	1	1,0	1,0	3,8
125,00	1	1,0	1,0	4,8
139,00	1	1,0	1,0	5,7
140,00	1	1,0	1,0	6,7
141,00	1	1,0	1,0	7,6
142,00	2	1,9	1,9	9,5
144,00	14	13,3	13,3	22,9
147,00	1	1,0	1,0	23,8
148,00	14	13,3	13,3	37,1
149,00	10	9,5	9,5	46,7
150,00	7	6,7	6,7	53,3
151,00	1	1,0	1,0	54,3
152,00	1	1,0	1,0	55,2
153,00	14	13,3	13,3	68,6
154,00	10	9,5	9,5	78,1
155,00	2	1,9	1,9	80,0
157,00	8	7,6	7,6	87,6
158,00	8	7,6	7,6	95,2
160,00	3	2,9	2,9	98,1
163,00	1	1,0	1,0	99,0
165,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	



Gambar 3
Histogram Supervisi Kepala Sekolah

Dari tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa subyek penelitian yang berada pada kelompok rata-rata sebanyak 10 orang atau 9,5%. Subyek penelitian yang berada pada kelompok di bawah rata-rata sebanyak 39 orang atau 37,1%. Sedangkan subyek penelitian yang berada pada kelompok di atas rata-rata sebanyak 56 orang atau 53,4%. Dengan demikian data tergolong baik.

3. Iklim organisasi

Instrumen yang dibuat untuk mengukur variabel iklim organisasi adalah soal yang dibuat dalam bentuk angket, menggunakan skala sikap dengan empat option dan memilih satu jawaban yang paling tepat. Sedang skornya adalah 1-

5. Data rekapitulasi jumlah skor variabel diproses melalui bantuan komputer dengan program IBM SPSS 20 setelah dilakukan uji standar residual terhadap data yang outlier maka rangkuman data variabel iklim organisasi (X2).

Tabel 12.

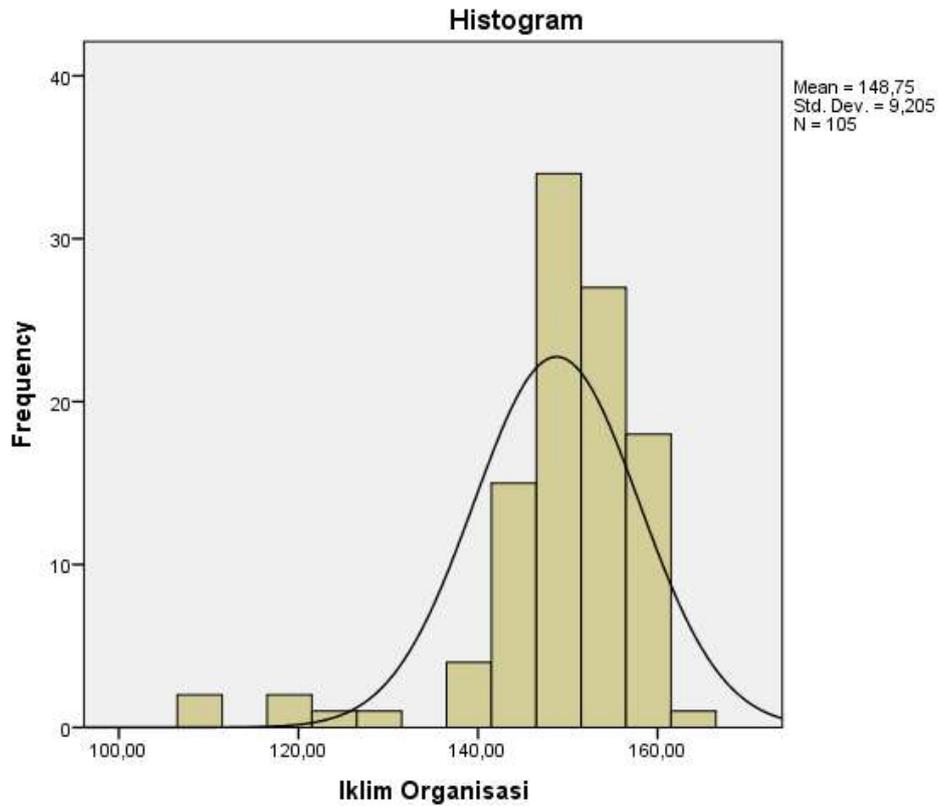
Statistics Iklim Organisasi (X2)

N	Valid	105
	Mean	148,7524
	Std. Error of Mean	,89829
	Median	150,0000
	Mode	144,00
	Std. Deviation	9,20470
	Variance	84,727
	Range	53,00
	Minimum	109,00
	Maximum	162,00
	Sum	15619,00

Berdasarkan data penelitian untuk skor iklim organisasi diperoleh skor minimum 109 dan skor maksimum 162. Secara keseluruhan skor iklim organisasi adalah sebagai berikut : rata-rata 148,75, median 150, modus 144, standar deviasi 9,20 dan varians sebesar 84,73 Perhitungan distribusi frekuensi skor iklim organisasi dan gambar histogram sebagai berikut:

Tabel 13.
Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

Skor	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
109,00	1	1,0	1,0	1,0
111,00	1	1,0	1,0	1,9
117,00	1	1,0	1,0	2,9
121,00	1	1,0	1,0	3,8
124,00	1	1,0	1,0	4,8
127,00	1	1,0	1,0	5,7
139,00	2	1,9	1,9	7,6
141,00	2	1,9	1,9	9,5
142,00	1	1,0	1,0	10,5
144,00	14	13,3	13,3	23,8
147,00	8	7,6	7,6	31,4
148,00	8	7,6	7,6	39,0
149,00	9	8,6	8,6	47,6
150,00	8	7,6	7,6	55,2
151,00	1	1,0	1,0	56,2
152,00	6	5,7	5,7	61,9
153,00	10	9,5	9,5	71,4
154,00	9	8,6	8,6	80,0
155,00	1	1,0	1,0	81,0
156,00	1	1,0	1,0	81,9
157,00	9	8,6	8,6	90,5
158,00	7	6,7	6,7	97,1
160,00	2	1,9	1,9	99,0
162,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	



Gambar 4
Histogram Iklim Organisasi

Dari tabel dan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa subyek penelitian yang berada pada kelompok rata-rata sebanyak 9 orang atau 8,6%. Subyek penelitian yang berada pada kelompok di bawah rata-rata sebanyak 41 orang atau 39,05%. Sedangkan subyek penelitian yang berada pada kelompok di atas rata-rata sebanyak 55 orang atau 52,38%. Dengan demikian data tergolong baik.

Tabel 14.
Rangkuman Statistik Hasil Penelitian

		Kinerja Guru	Supervisi Kepala Sekolah	Iklim Organisasi
N	Valid	105	105	105
	Missing	0	0	0
Mean		149,2381	149,3810	148,7524
Std. Error of Mean		1,05945	,89077	,89829
Median		150,0000	150,0000	150,0000
Mode		148,00	144,00 ^a	144,00
Std. Deviation		10,85616	9,12771	9,20470
Variance		117,856	83,315	84,727
Range		87,00	56,00	53,00
Minimum		76,00	109,00	109,00
Maximum		163,00	165,00	162,00
Sum		15670,00	15685,00	15619,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan uji normalitas dari data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Dalam hal ini yang diuji adalah hipotesis nol (H_0), yaitu “sampel berasal dari populasi berdistribusi normal”, untuk menolak atau menerima hipotesis nol dengan membandingkan *P-value* dengan taraf signifikansi pada $\alpha = 0,05$. Apabila *P-value* lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima, yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan apabila *P-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa sampel berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal. Dari hasil perhitungan uji normalitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a). Uji Normalitas Data X₁ (Supervisi Kepala Sekolah)

Tabel 15.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test X1

		Supervisi Kep.Sek
Normal Parameters ^{a,b}	N	105
	Mean	149.3810
	Std. Deviation	9.12771
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.125
	Negative	-.202
	Kolmogorov-Smirnov Z	2.068
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.060

Variabel supervisi kepala sekolah memiliki *P-value* sebesar 0,060 dan lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan H₀ diterima yang berarti bahwa bahwa data tersebar dengan pola distribusi Normal.

b). Uji Normalitas Data X₂ (Iklim Organisasi)

Tabel 16.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test X2

		Iklim Organisasi
Normal Parameters ^{a,b}	N	105
	Mean	148.7524
	Std. Deviation	9.20470
Most Extreme Differences	Absolute	.198
	Positive	.129
	Negative	-.198
	Kolmogorov-Smirnov Z	2.030
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.061

Variabel iklim organisasi memiliki *P-value* sebesar 0,061 dan lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti data tersebar dengan pola distribusi Normal.

c). Uji Normalitas X3 (Kinerja Guru)

Tabel 17.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test X3

		Kinerja Guru
Normal Parameters ^{a,b}	N	105
	Mean	149.2381
	Std. Deviation	10.85616
Most Extreme Differences	Absolute	.267
	Positive	.191
	Negative	-.267
	Kolmogorov-Smirnov Z	2.737
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.059

Variabel kinerja guru memiliki *P-value* sebesar 0,059 dan lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti data tersebar dengan pola distribusi Normal.

2. Uji Linearitas

Setelah teruji bahwa ketiga variabel data hasil penelitian memiliki pola sebaran normal maka dilanjutkan dengan melakukan pengujian linieritas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara peubah-peubah dalam model adalah linear. Pengujian ini dilakukan dengan uji F.

Untuk menyatakan bahwa persamaan regresi berbentuk linear, maka dilakukan dengan membandingkan uji F_{hitung} dengan F_{tabel} atau $P-value$ dengan koefisien signifikansi yang diajukan (0,05). Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau $P-value$ lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dalam arti bahwa persamaan regresi berbentuk linear dan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $P-value$ lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti persamaan regresi tidak berbentuk linear: Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Uji Linearitas Regresi X_3 atas X_1

Tabel 18.
Hasil Uji Linearitas Regresi X_3 atas X_1

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja guru * Supervisi kepala sekolah</i>	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	12192,624	23	530,114	666,512	,000
		<i>Linearity</i>	5543,314	1	5543,314	6969,605	,000
		<i>Deviation from Linearity</i>	6649,309	22	302,241	380,008	,842
	<i>Within Groups</i>	461.351	64,424	81	,795		
	<i>Total</i>	680.983	12257,048	104			

Dari tabel di atas, pada baris *Deviation from Linearity* didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 0,795 dengan $P-value$ sebesar 0,842. Untuk menguji apakah persamaan regresinya linier, maka $P-value$ dibandingkan dengan taraf signifikansinya. Karena $P-value$ lebih besar dari 0,05 yaitu $0,842 > 0,05$; maka H_0 diterima yang berarti bahwa persamaan regresi adalah linier.

2) Uji Linearitas Regresi X_3 atas X_2

Tabel 19.
Hasil Uji Linearitas Regresi X_3 atas X_2

ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Kinerja guru * Iklim organisasi</i> <i>Between Groups</i> <i>(Combined)</i>	12136,645	23	527,680	354,993	.000
<i>Linearity</i>	4616,811	1	4616,811	3105,922	.000
<i>Deviation from Linearity</i>	7519,834	22	341,811	229,950	0,211
<i>Within Groups</i>	16.833	120,403	81	1,486	
<i>Total</i>	680.983	12257,048	104		

Dari tabel di atas, pada baris *Deviation from Linearity* didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 1,486 dengan *P-value* sebesar 0,211. Untuk menguji apakah persamaan regresinya linier, maka *P-value* dibandingkan dengan taraf signifikansinya. Karena *P-value* lebih besar dari 0,05 yaitu $0,211 > 0,05$; maka H_0 diterima yang berarti bahwa persamaan regresi adalah linier.

3) Uji Linearitas Regresi X_2 atas X_1

Tabel 20.
Hasil Uji Linearitas Regresi X_2 atas X_1

ANOVA Table

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Supervisi kepala sekolah * Iklim organisasi</i> <i>Between Groups</i> <i>(Combined)</i>	8650,864	23	376,125	2192,118	.011
<i>Linearity</i>	7299,372	1	7299,372	42541,984	.002
<i>Deviation from Linearity</i>	1351,491	22	61,431	358,033	.065
<i>Within Groups</i>	8089.460	13,898	81	,172	
<i>Total</i>	14338.933	8664,762	104		

Dari tabel di atas pada baris *Deviation from Linearity* didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 0,172 dengan P -value sebesar 0,065. Untuk menguji apakah persamaan regresinya linier, maka P -value dibandingkan dengan taraf signifikansinya. Karena P -value lebih besar dari 0,05 yaitu $0,065 > 0,05$; maka H_0 diterima yang berarti bahwa persamaan regresi adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso, pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Supervisi kepala sekolah	,158	4,346
Iklm Organisasi	,158	4,346

a. *Dependent Variable: Kinerja guru*

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel iklim organisasi adalah 4,346 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk variabel supervisi kepala sekolah adalah 4,346.

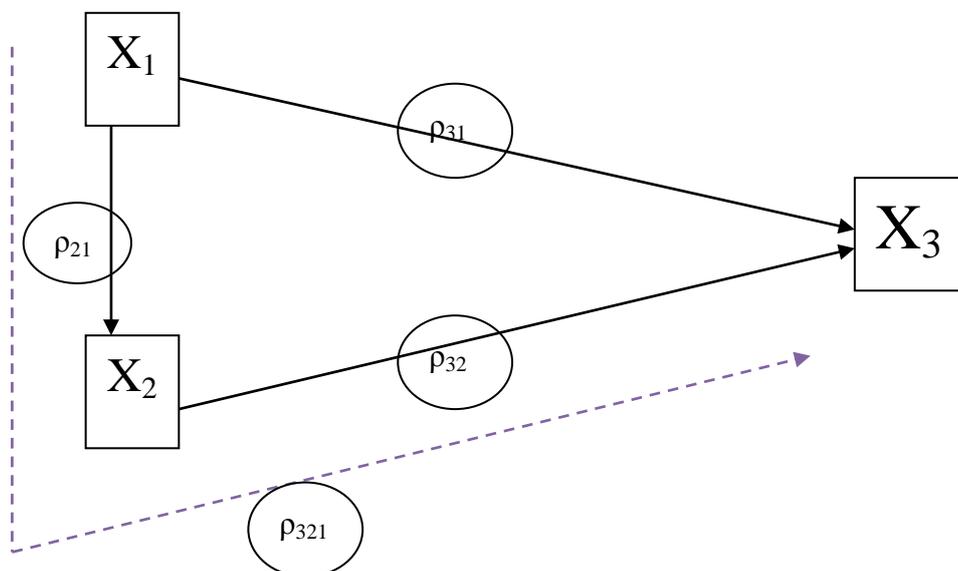
Karena kedua variabel penelitian memiliki nilai nilai *variance inflation factor* (VIF) yang lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pada bagian ini diuraikan analisis jalur menggunakan *SPSS 20* yang bertujuan untuk menguji apakah tiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini telah teruji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh. Pengujian yang dilakukan melalui langkah-langkah berikut :

1. Menentukan Model Jalur

Diagram jalur disusun sebagai berikut :



Gambar 5.

Diagram Analisis Jalur

Berdasarkan model analisis jalur tersebut, dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk model konseptual sebagai berikut :

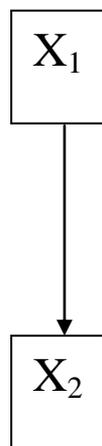
- a) ρ_{21} : Koefisien jalur X_1 terhadap X_2

b) ρ_{31} : Koefisien jalur X_1 terhadap X_3

c) ρ_{32} : Koefisien jalur X_2 terhadap X_3

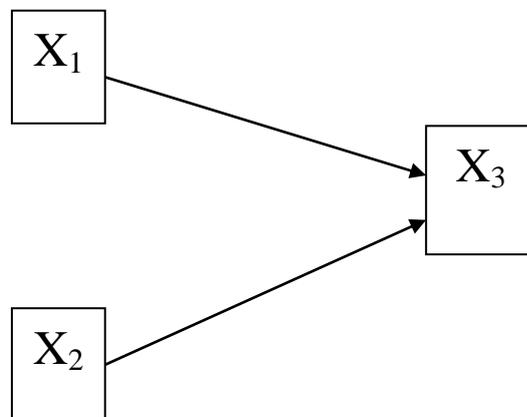
Dari diagram jalur di atas, dapat diidentifikasi menjadi 2 model substruktural yang perlu dianalisis, yaitu struktur 1 dan struktur 2 sebagai berikut :

Struktur 1



Gambar 6. Substruktur 1

Struktur 2



Gambar 7. substruktur 2

2. Menentukan Koefisien Korelasi Sederhana.

Analisis korelasi digunakan untuk mencari koefisien korelasi, yang selanjutnya koefisien korelasi tersebut akan digunakan untuk menentukan koefisien jalur. Dalam melakukan analisis korelasi, peneliti menggunakan SPSS 20 sebagai alat bantu. Matriks koefisien korelasi disajikan pada tabel 21. berikut :

Tabel 21.

Tabel Koefisien Korelasi

		Supervisi Kep.Sek	Iklm Organisasi	Kinerja Guru
Supervisi Kep.Sek	Pearson Correlation	1	,344**	,448**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	105	105	105
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	,344**	1	,077**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	105	105	105
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,448**	,077**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	105	105	105

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

Tabel 22.

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi (Koefisien Korelasi)

Hubungan Antar Variabel	Korelasi	Nilai
Supervisi Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru	r_{13}	0,448
Iklm Organisasi dengan Kinerja Guru	r_{23}	0,077
Supervisi Kepala Sekolah dengan Iklm Organisasi	r_{12}	0,344

3. Menentukan Koefisien Jalur Berdasarkan Koefisien Korelasi

Untuk menentukan koefisien jalur berdasarkan koefisien korelasi menggunakan rumus di bawah ini :

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} r_{12} + \rho_{32}$$

Maka diperoleh :

$$\rho_{21} = 0,344$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} r_{12}$$

$$0,448 = \rho_{31} + \rho_{32} (0,344)$$

$$r_{23} = \rho_{31} r_{12} + \rho_{32}$$

$$0,077 = \rho_{31} (0,344) + \rho_{32}$$

Dengan eliminasi diperoleh :

$$\begin{array}{r|l} 0,448 = \rho_{31} + \rho_{32} (0,344) & \times 0,344 \\ 0,077 = \rho_{31} (0,344) + \rho_{32} & \times 1 \end{array} \quad \left| \begin{array}{l} 0,154 = \rho_{31} (0,344) + \rho_{32} (0,1183) \\ 0,077 = \rho_{31} (0,344) + \rho_{32} \end{array} \right.$$

$$0,077 = \rho_{32} (-0,8817)$$

$$\rho_{32} = \frac{0,077}{-0,8817}$$

$$\rho_{32} = -0,087$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} r_{12}$$

$$0,448 = \rho_{31} + (-0,087) (0,344)$$

$$0,448 = \rho_{31} - 0,030$$

$$\rho_{31} = 0,448 + 0,030$$

$$\rho_{31} = 0,478$$

Maka diperoleh koefisien jalur sebagai berikut :

$$\rho_{21} = 0,344$$

$$\rho_{31} = 0,478$$

$$\rho_{32} = -0,087$$

a. Koefisien jalur X_1 terhadap X_2

Untuk menentukan koefisien jalur dari supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2) terlebih dahulu dilakukan analisis model

persamaan struktur 1. Pada model ini X_1 sebagai variabel eksogen dan X_2 sebagai variabel endogen.

Besar koefisien jalur dari X_1 ke X_2 seperti terdapat pada perhitungan di atas atau dapat dilihat pada tabel 23. Output SPSS Coefficient berikut ini :

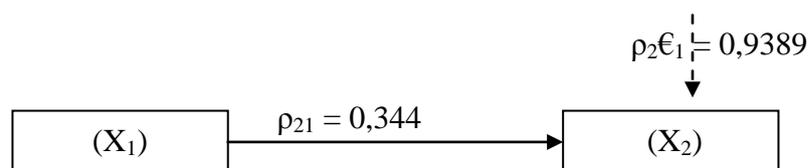
Tabel 23.

Output SPSS Coefficient X1 ke X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,489	5,903		1,777	,079
Supervisi Kep.Sek	,344	,103	,344	3,340	,000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi

Berdasarkan Tabel 23. Output SPSS Coefficient besar koefisien jalur dari X_1 ke X_2 adalah $\rho_{21} = 0,344$.



Gambar 8.

Diagram Jalur Variabel X_1 terhadap X_2

Keterangan :

- ρ_{21} = Koefisien jalur supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2)

- $\rho_2\epsilon_1$ = Koefisien jalur variabel lain di luar penelitian ini (Koefisien Residu) yang ditentukan dengan rumus : $\rho_2\epsilon_1 = \sqrt{1 - \rho_{21}^2} = 0,9389$

- Persamaan model substruktur 1 : $X_2 = 0,344 X_1 + 0,9389 \epsilon_1$

Untuk menentukan koefisien jalur dari X_1 ke X_3 dan X_2 ke X_3 terlebih dahulu dilakukan analisis model persamaan struktur 2 (Gambar 7.). Pada model ini X_1 dan X_2 sebagai variabel eksogen dan X_3 sebagai variabel endogen. Besar koefisien jalur dari X_1 ke X_3 dan X_2 ke X_3 dapat dilihat pada perhitungan di atas dan pada tabel 24. Output SPSS Coefficient berikut ini :

Tabel 24.

Output SPSS Coefficient

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,032	13,241		2,268	,025
1 Supervisi Kep.Sek	,478	,105	,478	4,561	,000
Iklim Organisasi	-,087	,105	-,087	2.833	,904

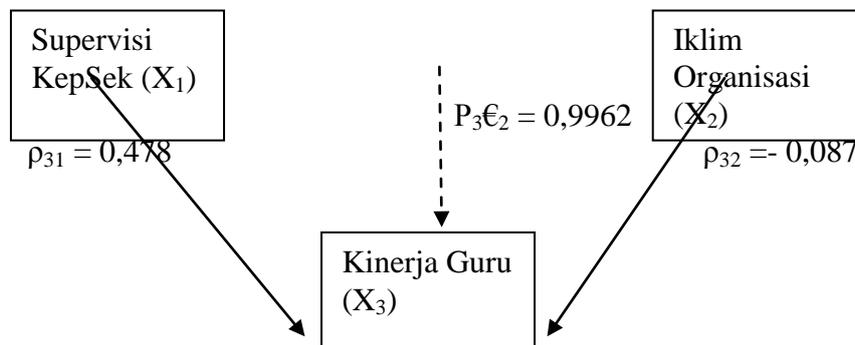
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Koefisien jalur X_1 terhadap X_3

Berdasarkan Tabel 24. Output SPSS Coefficient besar koefisien jalur X_1 terhadap X_3 adalah $\rho_{31} = 0,478$.

c. Koefisien jalur X_2 terhadap X_3

Berdasarkan Tabel 24. Output SPSS Coefficient besar koefisien jalur X_2 terhadap X_3 adalah $\rho_{32} = -0,087$.



Gambar 9.

Diagram Jalur Variabel X_1 dan X_2 terhadap X_3

Keterangan :

- ρ_{31} = Koefisien jalur supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_3)
- ρ_{32} = Koefisien jalur iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_3)
- $\rho_3\epsilon_2$ = Koefisien jalur variabel lain di luar penelitian ini (Koefisien Residu) yang ditentukan dengan rumus : $\rho_3\epsilon_2 = \sqrt{1 - \rho_{32}^2} = 0,9962$
- Persamaan model substruktur 2 : $X_3 = 0,478 X_1 - 0,087 + 0,9962 \epsilon_2$

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh atau signifikansi pada penelitian ini menggunakan uji-t atau uji Sig dengan analisis SPSS 20, dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria pengujian :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Atau

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas Sig. ($0,05 > \text{Sig.}$) dan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil daripada nilai probabilitas Sig. ($0,05 < \text{Sig.}$), H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak signifikan.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

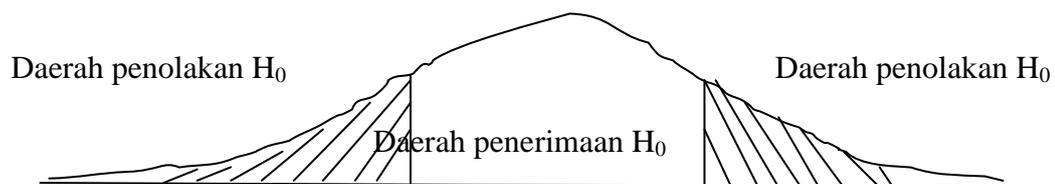
H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2).

H_1 : Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2).

Untuk mengetahui pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2) dapat dilihat pada tabel 16.

Berdasarkan tabel 23. Output SPSS Coefficient pada baris supervisi kepala sekolah diperoleh Beta = 0,344 dan Standar error 0,103 dengan nilai $t_{hitung} = 3,340$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05. Untuk jumlah sampel (n) sebanyak 105 ($df=n-2$, $df=103$), dengan bantuan Microsoft Excel 2007 (formula : =tinv(sig;df) diperoleh $t_{tabel} = 1,9889$. Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai ($t_{hitung} = 3,340 > t_{tabel} = 1,9889$) pada taraf signifikan 0,05, atau ($\alpha = 0,05 > \text{Sig.} = 0,00$).

Kurva pengujian hipotesis ini disajikan dalam gambar 11. berikut:



t_{tabel}	t_{tabel}	t_{hitung}
-1,9889	1,9889	3,340

Gambar 10.

Kurva Pengujian Hipotesis Pertama

Dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya supervisi kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap iklim organisasi (X_2).

Berdasarkan temuan di atas, hasil penelitian ini menolak hipotesis nol, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi : terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah, diterima dan teruji kebenarannya.

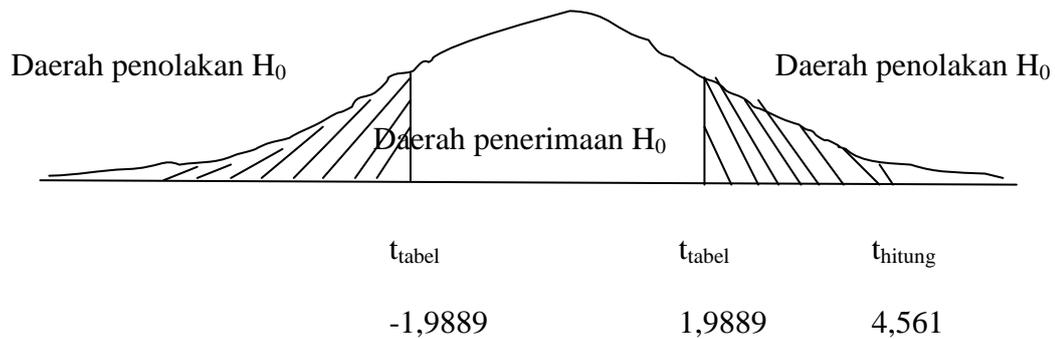
b. Pengujian Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_3).

H_1 : Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_3).

Untuk mengetahui pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_3) dapat dilihat pada tabel 24. Berdasarkan tabel 24. Output SPSS Coefficient pada baris supervisi kepala sekolah diperoleh Beta = 0,478 dan Standar error 0,105 dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 4,561$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05. Untuk jumlah sampel (n) sebanyak 105 ($df=n-2$, $df=102$), dengan bantuan Microsoft Excel 2007 (formula : =tinv(sig;df) diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,9889$. Selanjutnya

nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai ($t_{hitung} = 4,561 > t_{tabel} = 1,9889$) pada taraf signifikan 0,05, atau ($\alpha = 0,05 > Sig. = 0,000$). Kurva pengujian hipotesis pertama disajikan dalam gambar 10. berikut:



Gambar 11.

Kurva Pengujian Hipotesis Kedua

Dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya supervisi kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja guru (X_3).

Berdasarkan temuan di atas, hasil penelitian ini **menolak hipotesis nol**, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi : *terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru, diterima dan teruji kebenarannya.*

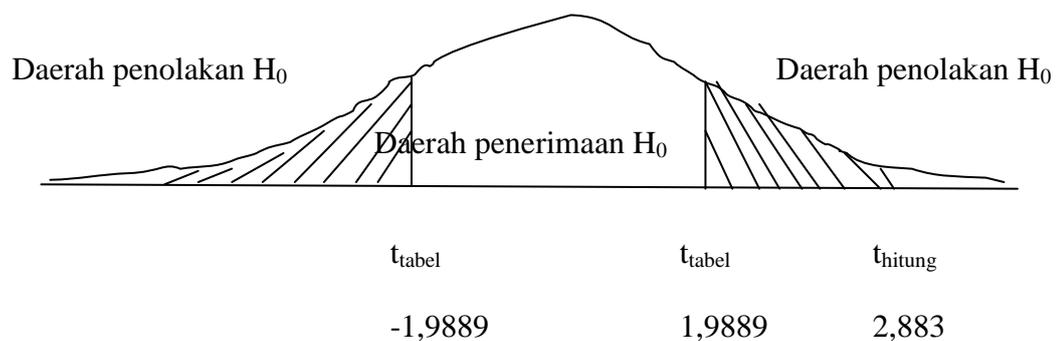
c. Pengujian Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_3).

H_1 : Terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_3).

Besarnya pengaruh langsung positif iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_3) dapat dilihat pada tabel 24. Output SPSS Coefficient.

Berdasarkan tabel tersebut pada baris iklim organisasi diperoleh Beta = -0,087 dan standar error 0,105 dengan nilai $t_{hitung} = 2,883$. Sedangkan nilai t_{tabel} untuk jumlah sampel (n) sebanyak 105 ($df=n-2$, $df=103$), dengan bantuan Microsoft Excel 2007 (formula : =tinv(sig;df) diperoleh $t_{tabel} = 1,9889$. Selanjutnya nilai $-t_{hitung}$ dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai ($t_{hitung} = 2,883 > t_{tabel} = 1,9889$). Seperti terlihat pada gambar 12. berikut ini:



Gambar 12.

Kurva Pengujian Hipotesis Ketiga

Dapat disimpulkan H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya iklim organisasi (X_2) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (X_3). Atau terdapat pengaruh langsung positif iklim organisasi terhadap kinerja guru.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis pertama, dan hipotesis kedua, dapat diterima, artinya: (a) Terdapat pengaruh

positif secara langsung supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi. (b) Terdapat pengaruh secara langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru; Sedangkan hipotesis ketiga tidak dapat diterima, artinya (c) Terdapat pengaruh secara langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Langsung Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan Uji-t dan Uji Sig. menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa supervisi kepala sekolah yang diukur oleh kinerja guru menunjukkan adanya korelasi yang signifikan dan memiliki pengaruh positif langsung yang kuat (lebih besar daripada 0,05) terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,448 dan sig. 0,000 < 0,05.

Besarnya pengaruh langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah $KD = r_{31}^2 \times 100\% = 0,478 \times 0,478 \times 100\% = 22,84\%$, sisanya sebesar **77,16%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar supervisi kepala sekolah.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka hasil penelitian sesuai dan sejalan dengan pengajuan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Persepsi tentang kepribadian guru yang meliputi fleksibilitas kognitif guru,

2. Pengaruh Positif Langsung Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru.

Hasil perhitungan Uji-t dan Uji Sig. ditemukan adanya pengaruh secara langsung dan signifikan variabel iklim organisasi terhadap variabel kinerja guru pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur angka koefisien korelasi sebesar 0,087 dengan sig. 0,904 > 0,05.

Terdapat pengaruh positif langsung dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,087.

Besarnya pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru adalah $KD = \rho_{32}^2 \times 100\% = (-0,087) \times (-0,087) \times 100\% = 0,76\%$, sisanya sebesar 99,24% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar iklim organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka hasil penelitian sesuai dan sejalan dengan pengajuan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif langsung supervisi iklim organisasi terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Positif Langsung Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Iklim Organisasi

Hasil perhitungan Uji-t dan Uji Sig. menunjukkan bahwa antara variabel supervisi kepala sekolah dengan variabel iklim organisasi terdapat pengaruh positif secara langsung dan signifikan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi. Hal ini

ditunjukkan oleh angka koefisien korelasi sebesar 0,344 dan sig. 0,000 < 0,05.

Terdapat pengaruh langsung dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,344 (lebih besar daripada 0,05).

Nilai korelasi yang positif menyatakan bahwa semakin baik supervisi kepala sekolah semakin positif pula pengaruhnya terhadap iklim organisasi. Sebaliknya, semakin kurang baik supervisi kepala sekolah dapat menurunkan iklim organisasi guru.

Besarnya pengaruh positif langsung supervisi kepala sekolah terhadap iklim organisasi adalah $KD = \rho_{21}^2 \times 100\% = 0,344 \times 0,344 \times 100\% = 11,83\%$, sisanya sebesar **88,17%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar supervisi kepala sekolah.

Berdasarkan temuan di atas, supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan iklim organisasi. Sehingga guru diharapkan dalam proses belajar mengajar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, yaitu lingkungan belajar yang memupuk iklim organisasi.

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam hal penelitian yang peneliti lakukan, masih terdapat beberapa keterbatasan yang disadari oleh peneliti, baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan maupun penyelesaian sehingga menyebabkan hasil yang dicapai masih kurang dari sempurna. Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Secara teoritis, supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun, kedua variabel tersebut adalah variabel yang bersifat laten sehingga tidak mudah diukur. Dengan kata lain, instrumen penelitian sebagai alat ukur variabel supervisi kepala sekolah dan variabel iklim organisasi membutuhkan banyak indikator sebagai alat ukur. Pada penelitian ini, ada kemungkinan indikator yang disampaikan pada belum memadai untuk mengukur seluruh aspek dalam supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi, sehingga instrumen penelitian ini perlu direvisi dan dikembangkan lebih lanjut.
2. Jawaban responden terhadap kuisioner variabel supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi dimungkinkan adanya ketidakkonsistenan responden dengan keyataan pribadi yang sebenarnya. Meskipun peneliti telah menuliskan petunjuk pengisian lembar jawab agar responden tidak ragu dalam mengambil keputusan.
3. Perhitungan statistik yang dilakukan dengan menggunakan sarana perangkat lunak Microsoft Excel 2007 dan SPSS 20 kemudian dilakukan pembulatan angka untuk menyederhanakan dan memudahkan perhitungan. Namun demikian, sebenarnya hal tersebut mengakibatkan berkurangnya ketelitian dalam melakukan penelitian.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi kepala sekolah. Koefisien jalur supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (X_3) adalah $\rho_{31} = 0,478$. Dan Besarnya pengaruh positif langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah **$KD = \rho_{31}^2 \times 100\% = 0,478 \times 0,478 \times 100\% = 22,84\%$** , sisanya sebesar **77,16 %** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil uji-t dan uji signifikansi, didapat nilai ($t_{hitung} = 4,561 > t_{tabel} = 1,9889$) pada taraf signifikan 0,05, atau ($\alpha = 0,05 > Sig. = 0,000$), Keputusan: H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya supervisi kepala sekolah (X_1) berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja guru (X_3).

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “supervisi kepala sekolah berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima.

2. Terdapat pengaruh langsung positif Iklim organisasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja guru dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Koefisien jalur iklim organisasi (X_2) terhadap kinerja guru (X_3)

adalah $\rho_{32} = 0,087$. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru sebesar 11.01%.

Berdasarkan hasil uji-t dan uji signifikansi, Nilai ($t_{hitung} = 2,833 > t_{tabel} = 1,9889$) pada taraf signifikan 0,05, atau ($\alpha = 0,05 < Sig. = 0,407$), Keputusan: H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya iklim organisasi (X_2) berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja guru (X_3).

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “iklim organisasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru” dapat diterima.

3. Terdapat pengaruh langsung positif Supervisi kepala terhadap iklim organisasi. Dengan demikian tinggi rendahnya iklim organisasi dapat dijelaskan oleh supervisi kepala sekolah. Koefisien jalur supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap iklim organisasi (X_2) adalah $\rho_{21} = 0,344$. Dan Besarnya pengaruh positif langsung supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah **KD** = $\rho_{21}^2 \times 100\% = 0,344 \times 0,344 \times 100\% = 11,83\%$, sisanya sebesar 88,17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil uji-t dan uji signifikansi, Nilai ($t_{hitung} = 3,340 > t_{tabel} = 1,9889$) pada taraf signifikan 0,05, atau ($\alpha = 0,05 > Sig. = 0,00$), Keputusan: H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya supervisi kepala sekolah (X_1) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap iklim organisasi (X_2)

Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa “supervisi kepala sekolah berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap iklim organisasi” dapat diterima.

B. Implikasi

1. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang positif bagi perbaikan kinerja guru melalui pendekatan psikologis, yaitu meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan supervisi kepala sekolah.
2. Secara teoritis berguna bagi pengembangan kinerja guru di tingkat SD khususnya, dan di tingkat lain umumnya.
3. Sumber referensi tentang konsep pengaruh supervisi kepala sekolah dan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

C. Saran-saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini peneliti menyarankan kepada beberapa pihak:

1. Guru, hendaknya guru dalam proses belajar mengajar memberikan pelayanan yang optimal kepada seluruh warga sekolah dengan disiplin ilmu kompetensi, penguasaan materi, kualifikasi dan memperhatikan Pengembangan keprofesian Berkelanjutan (PKB) mengembangkan ketrampilan intruksional dan pengetahuan terhadap konten pembelajaran sehingga meningkatkan mutu pendidikan khususnya pada Satuan Pendidikan Sekolah.
2. Kepala sekolah, memiliki peran yang sangat strategis dalam pengembangan sekolah diantaranya kepala sekolah seharusnya memperhatikan suasana kerja dengan mengedepankan model kepemimpinan yang efektif dengan konsiderasi menggambarkan sampai sejauh mana tingkat hubungan kerja antara pemimpin dan bawahannya, Kepala sekolah membuat program kerja dan mengatur jadwal supervisi.

3. Peneliti, menambah wawasan dan pengalaman terhadap penelitian ini agar bisa di implementasikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi Belajar Mengajar*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Alhadza, Abdullah. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Gramedia.
- Ametembun, N.A. 2001. *Supervisi Pendidikan :Penuntun Bagi Para Penulis.Pengawas.Kepala Sekolah dan Guru*.Bandung :Suni.
- Anwar, Desy. 2003. *Kamus Lengkap 1 Milliard: Indonesia-Inggris Inggris-Indonesia*. Surabaya : Amelia.
- As'ad, Moch. 2007. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Badudu, J.S. dan Sutan Mohammad Zain. 2006. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Bauer, Talya and Berrin Erdogan.2012.*An Introduction to Organizational Behavior, Version 1.1*.New York: Flat World Knowledge.
- Bittle, Lester R. dan John W. Newstrom. 2006. *Pedoman Bagi Penyelia*(Terjemahanoleh Bambang Hartono).Jakarta : PT. PustakaBinamanPressindodan LPPM.
- Daft, L. Richard. 2010.*New Era Management*.Canada: South–Western Cengage Learning.
- Davies, Ivor. K. 2008. *Pengelolaan Belajar*.Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Davis, Keithdan John W. Newstrom.2006. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan Agus Darma). Jakarta : Erlangga.
- Dharma. 2008. *Manajemen Perilaku Organisasi*.Jakarta : Erlangga.
- DuBrin, J. Andrew. 2012.*Essential Of Management 9th Edition*.USA: South–Western.
- Gay, Robins. 2003. *MetodePenelitian*. Bandung :Rajawali.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M.,Donelly, and James Jr. 2005.*Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.

- Gibson, James L., et al. 2006. *Organizational: Behavior, Structure, and Processes*. New York: McGraw–Hill.
- Gitosudarmo, I. dan Sudita, I. N. 2000. *Perilaku Keorganisasian Jilid Pertama*. Yogyakarta : BPFE.
- Greenhaus, H. Jeffrey and Gerard A. Callanan. 2006. *Encyclopedia Of Career Development*. USA: Sage Publications.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Azas-azas Mengajar*. Bandung : CV. Martiana.
- Handayani, Suwarno. 2000. *Pengantar Studi Islam Administrasi dan Management*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Hardjit, Dydit. 2007. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : BPFE.
- Keitner, Robert and Angelo Kinicki. 2008. *Organizational Behavior*. New York: McGraw–Hill.
- Kumar, Arti Bakhshi Atul Dutt Sharma Kuldeep. 2011. *Organizational Commitment as predictor of Organizational Citizenship Behavior*. India: European Journal of Business and Management.
- Linda, K. Stroh, et al. 2002. *Organizational Behavior A Management Challenge 3rd Edition*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Locke, A. Edwin. 2009. *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior Indispensable Knowledge For Evidence–Based Management 2th Edition*. UK: John Wiley and Sons.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior An Evidence–Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw–Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- McShane, L. Steven and Mary Ann Von Glinow. 2008. *Organizational Behavior 4th: Emerging Realities For The Workplace Revolution*. New York: McGraw–Hill.
- Munandar. 2000. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nasution, S. 2005. *Didaktik Metodik*. Bandung : Jenmars.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta : UGM Press.

- Newstrom, John W. and Keith Davis. 2002. *Organization Behavior: Human At Work*. New York: McGraw–Hill.
- Noe, A. Raymond *et al.* 2012. *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage*. New York: McGraw–Hill.
- Owens, R.E. 2004. *Language Development: An Introduction*. Columbus: O.H: Charles E. Merrill Publishing Company.
- Pudjosmedi AS. 2010. *Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Uhamka Press
- Prawirosentono, Suyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Purwanto, M. Ngali. 2003. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 2000. *Administrasi dan Kepemimpinan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Rifai, M. 2002. *Micro Teaching : Apa, Mengapa, dan Bagaimana*. Bandung : Biro Praktek Keguruan UPI.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education Prentice Hall.
- Ruly, Ahmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia.
- Sekolah Pascasarjana Uhamka. 2013. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Uhamka Press
- Satori, Djam'an. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya Algensindo.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2002. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. 2001. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sudjana. 2000. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung : Tarsito.
- _____. 2000. *Metoda Statistik*. Bandung : Tarsito.

- Sudyaatmaja, Maman.2000. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta : Bintang Tiga.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2000. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Aplikasi Metode Kuantitatif dan Statistika dalam Penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sutisna, Oteng. 2002. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Rosdakarya.
- Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Triyadi. 2000. *Kinerja Pemilik Dikmas : Studi Korelasional Antar Motivasi Kerja, Pengetahuan tentang Perencanaan Pendidikan Luas Sekolah (PLS), dan Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan dengan Kinerja Pemilik Dikmas (2000)*. Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Wagner, A. John and John R. Hollenbeck. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wirawan. 2007. *Budayadan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Zainun, Buchari. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.

LAMPIRAN 1

(Instrumen)

INSTRUMEN UJICOBA PENELITIAN
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH (X₁)

A. Berilah tanda silang pada kolom pilihan pernyataan yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.

B. Keterangan :

SL= Selalu

SR= Sering

KK= Kadang-kadang

JR = Jarang

TP= Tidak Pernah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara berkelompok/ kolektif.					
2.	Kepala Sekolah melakukan kunjungan kelas untuk tujuan supervisi.					
3.	Kepala Sekolah duduk bersama murid untuk melakukan penilaian cara mengajar saya.					
4.	Kepala Sekolah turut mengatur cara duduk siswa/ organisasi kelas saat saya sedang mengajar.					
5.	Kepala sekolah memberikan kemudahan untuk menyediakan peralatan modern sebagai alat pembelajaran.					
6.	Kepala sekolah mempraktekan cara kerja peralatan pembantu pembelajaran.					
7.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara perorangan.					
8.	Kepala Sekolah mengadakan pertemuan pribadi dengan guru.					
9.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara langsung ke kelas.					
10.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara tidak langsung.					
11.	Kepala Sekolah memeriksa rambu-rambu/					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
	pajangan kelas.					
12.	Kepala Sekolah memeriksa penampilan siswa.					
13.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya lebih mengutamakan pada perbaikan mutu.					
14.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya bersifat pembinaan melalui briefing, rapat kerja, dan moment lain.					
15.	Kepala Sekolah menilai saya saat sedang mengajar.					
16.	Kepala Sekolah mengevaluasi kinerja guru					
17.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk kreatif dalam mengembangkan kurikulum					
18.	Kepala sekolah menerapkan kurikulum sesuai kurikulum yang berlaku.					
19.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya.					
20.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya dilakukan 2x 1 semester.					
21.	Menindaklanjuti pertemuan dengan guru Kepala Sekolah bukan hanya membicarakan perkembangan siswa tetapi juga masalah guru.					
22.	Kepala Sekolah menanyakan jumlah siswa yang hadir.					
23.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam mengembangkan potensi peserta didik					
24.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada bawahannya sesuai tugasnya masing-masing					
25.	Kepala sekolah melakukan tindak lanjut atas pembinaan yang telah dilakukannya					
26.	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada bawahannya					
27.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk berinisiatif/berprakarsa dalam meningkatkan mutu pelajaran					
28.	Kepala sekolah berkomunikasi sangat baik dengan guru dan siswa.					
29.	Kepala sekolah melaksanakan prinsip ”dari					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
	kita-oleh kita-untuk kita”					
30.	Kepala sekolah memutuskan setiap keputusan/kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak					
31.	Kepala sekolah memberikan contoh yang baik dalam kepemimpinan.					
32..	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk aktif dalam membina OSIS dan kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan yang kreatif lainnya					
33.	Kepala sekolah melakukan supervisi kelas					
34.	Kepala sekolah bersemangat bekerja.					
35.	Kepala sekolah mengatur dan mengelola lingkungan sekolah					

INSTRUMEN UJICOB A PENELITIAN
IKLIM ORGANISASI (X2)

A. Berilah tanda silang pada kolom pilihan pernyataan yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.

B. Keterangan :

SL = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1.	Uraian tugas saya definisikan secara jelas dan atur terstruktur dengan baik					
2.	Proses pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis					
3.	Memberikan kewenangan secara jelas dalam mengambil keputusan					
4.	Menghargai segala bentuk perbedaan pendapat					
5.	Saling menghargai sesama rekan kerja.					
6.	Terbuka dalam setiap permasalahan agar dapat mencari pemecahannya.					
7.	Setiap saran dan kritik akan selalu ditampung.					
8.	Saling mendukung sesama rekan kerja					
9.	Menentukan standard kerja yang baik					
10.	Melaksanakan tugas sampai tuntas					
11.	Merasa bangga atas kinerja.					
12.	Memiliki tanggung jawab atas tugas yang dikerjakan					
13.	Harus bisa mengerjakan sesuatu dengan menyelesaikan sendiri bila mampu.					
14.	Berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja					
15.	Selalu memberi saran untuk menyelesaikan tugas kepada rekan					
16.	Pegawai harus peduli dengan apa yang terjadi					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
	di tempat kerja					
17.	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.					
18.	Kerjasama yang baik sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan.					
19.	Saling percaya antar satu dengan yang lain					
20.	Memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.					
21.	Sistem promosi untuk pegawai yang baik					
22.	Harus memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.					
23.	Bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.					
24.	Meningkatkan produktivitas kerja					
25.	Bersemangat dalam bekerja.					
26.	Bersemangat dalam berorganisasi.					
27.	Selalu berdisiplin dalam dalam menepati waktu kerja					
28.	Selalu berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan.					
29.	Mengedepankan musyawarah dalam berdiskusi					
30.	Musyawarah dilakukan dengan semangat kekeluargaan.					
31.	Mempunyai solidaritas yang tinggi sesama rekan kerja					
32.	Saling menghargai setiap perbedaan pendapat					
33.	Saling menghormati perbedaan keyakinan.					
34.	Saling menghormati setiap perbedaan status.					
35.	Saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.					

INSTRUMEN UJICOB A PENELITIAN
KINERJA GURU (X3)

A. Silanglah salah satu jawaban pada kolom pernyataan yang sesuai dengan pengalaman/ pendapat kamu.

B. Keterangan :

SL = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya mampu merancang tujuan program pembelajaran dengan jelas					
2	Saya menggunakan metode pembelajaran yang lebih menarik					
3	Saya menyusun silabus pembelajaran sesuai dengan perkembangan kurikulum yang di pakai di sekolah					
4	Saya menyusun rencana proses pembelajaran setiap akan melakukan pembelajaran					
5	Saya mengorganisasikan materi pembelajaran sesuai silabus yang berlaku					
6	Saya melakukan pembelajaran di Laboratorium					
7	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu					
8	Saya melakukan praktek dalam menjelaskan materi pelajaran					
9	Saya menggunakan buku-buku pendukung untuk memperdalam buku paket					
10	Saya menggunakan alat peraga dalam menjelaskan materi pelajaran					
11	Saya merancang tempat duduk siswa pada awal tahun					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
12	Saya mengayomi dan melindungi siswa selama berada di lingkungan sekolah					
13	Saya menjaga ketertiban kelas selama proses pembelajaran berlangsung					
14	Saya memanfaatkan perlengkapan PBM yang disediakan sekolah					
15	Saya dapat mengendalikan peserta didik dalam kelas					
16	Saya datang dan pulang tepat waktu					
17	Saya membuat alat peraga sendiri ketika akan melakukan percobaan					
18	Saya mengadakan evaluasi setiap akhir pembelajaran					
19	Saya melakukan evaluasi unjuk kerja bagi para siswa					
20	Saya membuat administrasi pendidikan setiap awal tahun					
21	Saya mengadakan penelitian tindakan kelas					
22	Saya memberikan kesempatan pada siswa untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya					
23	Saya mendorong siswa dalam mengembangkan sikap positif terhadap pelajaran					
24	Saya membimbing siswa yang mempunyai kesulitan dalam pelajaran					
25	Saya membimbing siswa dalam melakukan percobaan pada materi-materi praktek					
26	Saya selalu mencari solusi untuk setiap permasalahan					
27	Saya memiliki kreativitas dalam beberapa bidang.					
28	Saya memberikan sanksi bagi siswa yang melanggar peraturan					
29	Saya membuat alat peraga dalam pembelajaran					
30	Peserta didik mengerti apa yang disampaikan oleh guru					
31	Saya kurang mampu menguasai kelas, karena hasil belajarnya sama saja					
32	Situasi kelas terkendalikan dengan baik setiap saya mengajar					
33	Saya mengajar sesuka Saya, walaupun peserta					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
	didik tidak mengerti apa yang Saya sampaikan					
34	Saya dapat mengendalikan peserta didik dalam kelas					
35	Saya mampu mandiri dalam mengurus pembelajaran yang baik.					

Jakarta, _____
Responden,

INSTRUMEN PENELITIAN
SUPERVISI KEPALA SEKOLAH (X₁)

C. Berilah tanda silang pada kolom pilihan pernyataan yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.

D. Keterangan :

SL= Selalu

SR= Sering

KK= Kadang-kadang

JR = Jarang

TP= Tidak Pernah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1.	Kepala Sekolah melakukan kunjungan kelas untuk tujuan supervisi.					
2.	Kepala Sekolah duduk bersama murid untuk melakukan penilaian cara mengajar saya.					
3.	Kepala Sekolah turut mengatur cara duduk siswa/ organisasi kelas saat saya sedang mengajar.					
4.	Kepala sekolah memberikan kemudahan untuk menyediakan peralatan modern sebagai alat pembelajaran.					
5.	Kepala sekolah mempraktekan cara kerja peralatan pembantu pembelajaran.					
6.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara perorangan.					
7.	Kepala Sekolah mengadakan pertemuan pribadi dengan guru.					
8.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara langsung ke kelas.					
9.	Supervisi Kepala Sekolah dilakukan secara tidak langsung.					
10.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya lebih mengutamakan pada perbaikan mutu.					
11.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya bersifat					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
	pembinaan melalui briefing, rapat kerja, dan moment lain.					
12.	Kepala Sekolah menilai saya saat sedang mengajar.					
13.	Kepala Sekolah mengevaluasi kinerja guru					
14.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk kreatif dalam mengembangkan kurikulum					
15.	Kepala sekolah menerapkan kurikulum sesuai kurikulum yang berlaku.					
16.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya dilakukan tanpa pemberitahuan sebelumnya.					
17.	Supervisi Kepala Sekolah sebaiknya dilakukan 2x 1 semester.					
18.	Menindaklanjuti pertemuan dengan guru Kepala Sekolah bukan hanya membicarakan perkembangan siswa tetapi juga masalah guru.					
19.	Kepala Sekolah menanyakan jumlah siswa yang hadir.					
20	Kepala sekolah melakukan tindak lanjut atas pembinaan yang telah dilakukannya					
21.	Kepala sekolah memberikan pembinaan kepada bawahannya					
22.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk berinisiatif/berprakarsa dalam meningkatkan mutu pelajaran					
23.	Kepala sekolah berkomunikasi sangat baik dengan guru dan siswa.					
24.	Kepala sekolah melaksanakan prinsip ”dari kita-oleh kita-untuk kita”					
25.	Kepala sekolah memberikan contoh yang baik dalam kepemimpinan.					
26.	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk aktif dalam membina OSIS dan kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan yang kreatif lainnya					
27.	Kepala sekolah melakukan supervisi kelas					
28.	Kepala sekolah bersemangat bekerja.					

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
29.	Kepala sekolah mengatur dan mengelola lingkungan sekolah					

Jakarta, _____
Responden,

INSTRUMEN PENELITIAN
IKLIM ORGANISASI (X2)

C. Berilah tanda silang pada kolom pilihan pernyataan yang sesuai dengan kondisi anda saat ini.

D. Keterangan :

SL = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1.	Proses pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis					
2.	Memberikan kewenangan secara jelas dalam mengambil keputusan					
3.	Menghargai segala bentuk perbedaan pendapat					
4.	Saling menghargai sesama rekan kerja.					
5.	Terbuka dalam setiap permasalahan agar dapat mencari pemecahannya.					
6.	Setiap saran dan kritik akan selalu ditampung.					
7.	Saling mendukung sesama rekan kerja					
8.	Menentukan standard kerja yang baik					
9.	Melaksanakan tugas sampai tuntas					
10.	Merasa bangga atas kinerja.					
11.	Harus bisa mengerjakan sesuatu dengan menyelesaikan sendiri bila mampu.					
12.	Berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja					
13.	Selalu memberi saran untuk menyelesaikan tugas kepada rekan					
14.	Pegawai harus peduli dengan apa yang terjadi di tempat kerja					
15.	Memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.					
16.	Kerjasama yang baik sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan.					
17.	Saling percaya antar satu dengan yang lain					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
18.	Memberikan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.					
19.	Sistem promosi untuk pegawai yang baik					
20.	Harus memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.					
21.	Bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang dilakukan.					
22.	Bersemangat dalam bekerja.					
23.	Bersemangat dalam berorganisasi.					
24.	Selalu berdisiplin dalam dalam menepati waktu kerja					
25.	Selalu berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan.					
26.	Mengedepankan musyawarah dalam berdiskusi					
27.	Musyawarah dilakukan dengan semangat kekeluargaan.					
28..	Mempunyai solidaritas yang tinggi sesama rekan kerja					
29.	Saling menghargai setiap perbedaan pendapat					
30.	Saling menghormati setiap perbedaan status.					
31.	Saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Jakarta, _____
Responden,

INSTRUMEN PENELITIAN

KINERJA GURU (X3)

C. Silanglah salah satu jawaban pada kolom pernyataan yang sesuai dengan pengalaman/ pendapat kamu.

D. Keterangan :

SL = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-kadang

JR = Jarang

TP = Tidak Pernah

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menggunakan metode pembelajaran yang lebih menarik					
2	Saya menyusun silabus pembelajaran sesuai dengan perkembangan kurikulum yang di pakai di sekolah					
3	Saya menyusun rencana proses pembelajaran setiap akan melakukan pembelajaran					
4	Saya mengorganisasikan materi pembelajaran sesuai silabus yang berlaku					
5	Saya melakukan pembelajaran di Laboratorium					
6	Saya menyiapkan media dan alat bantu pembelajaran untuk mendukung pokok bahasan tertentu					
7	Saya melakukan praktek dalam menjelaskan materi pelajaran					
8	Saya menggunakan buku-buku pendukung untuk memperdalam buku paket					
9	Saya menggunakan alat peraga dalam menjelaskan materi pelajaran					
10	Saya merancang tempat duduk siswa pada awal tahun					
11	Saya mengayomi dan melindungi siswa selama berada di lingkungan sekolah					
12	Saya menjaga ketertiban kelas selama proses pembelajaran berlangsung					
13	Saya memanfaatkan perlengkapan PBM yang					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
	disediakan sekolah					
14	Saya dapat mengendalikan peserta didik dalam kelas					
15	Saya datang dan pulang tepat waktu					
16	Saya membuat alat peraga sendiri ketika akan melakukan percobaan					
17	Saya mengadakan evaluasi setiap akhir pembelajaran					
18	Saya melakukan evaluasi unjuk kerja bagi para siswa					
19	Saya membuat administrasi pendidikan setiap awal tahun					
20	Saya mengadakan penelitian tindakan kelas					
21	Saya memberikan kesempatan pada siswa untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya					
22	Saya mendorong siswa dalam mengembangkan sikap positif terhadap pelajaran					
23	Saya membimbing siswa yang mempunyai kesulitan dalam pelajaran					
24	Saya membimbing siswa dalam melakukan percobaan pada materi-materi praktek					
25	Saya selalu mencari solusi untuk setiap permasalahan					
26	Saya memiliki kreativitas dalam beberapa bidang.					
27	Saya memberikan sanksi bagi siswa yang melanggar peraturan					
28	Saya membuat alat peraga dalam pembelajaran					
29	Peserta didik mengerti apa yang disampaikan oleh guru					
30	Saya kurang mampu menguasai kelas, karena hasil belajarnya sama saja					
31	Situasi kelas terkendalikan dengan baik setiap saya mengajar					
32	Saya mengajar sesuka Saya, walaupun peserta didik tidak mengerti apa yang Saya sampaikan					
33	Saya dapat mengendalikan peserta didik dalam kelas					
34	Saya mampu mandiri dalam mengurus pembelajaran yang baik.					

Jakarta, _____
Responden,

LAMPIRAN 2

(Hasil Uji Coba)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Maksud Ujicoba

Penyusunan butir instrumen adalah suatu proses yang dilakukan mulai dari menemukan masalah, menentukan variabel, menyusun teori, melakukan sintesis, merumuskan definisi konseptual, definisi operasional, menyusun dimensi sampai diperoleh instrumen. Butir instrumen yang sudah dianalisis merupakan butir final yang akan digunakan sebagai butir instrumen dalam penelitian selanjutnya. Adapun maksud uji coba instrumen ialah:

1. Untuk memperoleh alat ukur yang valid (absah)
2. Untuk memperoleh butir instrumen yang reliabel (ajeg)
3. Untuk mengetahui apakah responden bisa memahami pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

B. Instrumen Ujicoba

Instrumen ujicoba variabel bebas dikembangkan dalam bentuk kuesioner model skala Likert yang mengukur supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecaatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Pengembangan kuesioner dengan pertimbangan: (a) penentuan indikator dan kisi-kisi variabel, (b) pembuatan kumpulan pernyataan beserta taraf skala, (c) dikonsultasikan kepada dosen pembimbing,

kemudian (d) diujicobakan untuk menentukan validitas empirik dan reliabilitas.

Instrumen ujicoba dijabarkan berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan para ahli. Indikator variabel yang dijabarkan adalah instrumen supervisi kepala sekolah (X1), iklim organisasi(X2), dan kinerja guru (X3). Ketiga instrumen tersebut dirancang sendiri oleh peneliti berdasarkan ciri-ciri supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan kinerja guru seperti dikemukakan oleh para ahli. Definisi konseptual masing-masing variabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru (X3)

a. Definisi Konseptual

Kinerja guru adalah kesanggupan guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai guru secara profesional.

b. Definisi Operasional

Kinerja guru adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan instrumen variabel *Kinerja Guru* yang diukur melalui dimensi Profesional dengan indikator (1) mampu merancang program (2) melaksanakan program (3) mengadakan evaluasi (4) mengadakan perbaikan nilai (5) mengadakan pengayaan (6) menguasai teknologi pendidikan. Kemudian dimensi kedua loyal dengan indikator (1) menunjukkan kepedulian (2) menunjukkan kebersamaan (3) memberikan sumbangsih (4) mampu menghadapi masalah. Kemudian dimensi ketiga dedikatif dengan indikator (1) menunjukkan kedisiplinan

kerja (2) melaksanakan kemampuan intrapersonal (3) menjaga nama baik sekolah (4) memberi prestasi. Kemudian dimensi keempat inisiatif dengan indikator (1) mampu menyelesaikan masalah (2) memiliki kreatifitas. Kemudian dimensi ke lima kepemimpinan dengan indikator (1) mengendalikan diri dan emosi (2) memiliki ketrampilan intrapersonal (3) mandiri.

Adapun skor tersebut diperoleh menggunakan skala model likert dengan 5 opsi jawaban yaitu : Selalu (SL) dengan nilai 5; Sering (SR) dengan nilai 4, Kadang-kadang (KK) dengan nilai 3; Jarang (JR) dengan nilai 2; dan Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1

c. Kisi-kisi

Tabel 2.
Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen
Kinerja Guru (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Kinerja Guru (X3)	Profesional	7. Mampu merancang program 8. Melaksanakan program 9. Mengadakan evaluasi 10. Mengadakan perbaikan nilai 11. Mengadakan pengayaan 12. Menguasai teknologi pendidikan	1,2,3,4,5,6,7, 8,9,10
	Loyal	5. Menunjukkan kepedulian terhadap sekolah 6. Menunjukkan Kebersamaan dan pengabdian kepada sekolah 7. Memberikan sumbangsi keikhlasan kepada sekolah 8. Mampu menghadapi masalah personal dan organisasi	11,12,13,14, 15.

	Dedikatif	5. Menunjukkan kedisiplinan kerja 6. Melaksanakan kemampuan intrapersonal 7. Menjaga nama baik sekolah 8. Memberikan prestasi	16,17,18,19
	Inisiatif	3. Mampu dengan cepat menyelesaikan masalah dan solusi 4. Memiliki kreativitas	21,22,23,24,25,26
	Kepemimpinan	4. Mampu mengendalikan diri dan emosi 5. Memiliki ketrampilan intrapersonal 6. Mandiri	27,28,29,30,31,32,33,34,35
Jumlah			35

2. Supervisi Kepala Sekolah (X_1)

a. Definisi Konseptual

Supervisi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Supervisi kepala sekolah adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan instrumen variabel *Supervisi Kepala sekolah* dengan dimensi edukator yang diukur melalui indikator (1) kemampuan profesional (2) kemampuan model pembelajaran (3) kemampuan penguasaan teknologi (4) kemampuan intrapersonal dan kecerdasan emosional. Kemudian dimensi kedua diukur dengan manajer dengan indikator (1) kemampuan mengelola dan

mengembangkan sekolah (2) kemampuan manajerial program (3) strategi peningkatan mutu pendidikan. Dimensi ketiga administrator dapat diukur melalui indikator (1) kemampuan mengelola administrasi (2) kemampuan menyusun dan mengembangkan kurikulum. Dimensi keempat Supervisor dapat diukur melalui indikator (1) melaksanakan rutin supervisi (2) tindak lanjut supervisi (3) pengembangan program supervisi (4) pengendalian mutu (5) pemanfaatan hasil evaluasi. Dimensi ke lima leader dengan indikator (1) memberikan petunjuk dan pengawasan (2) meningkatkan kemampuan kinerja (3) membuka komunikasi baik.

Adapun skor tersebut diperoleh menggunakan skala model likert dengan 5 opsi jawaban yaitu : Selalu (SL) dengan nilai 5; Sering (SR) dengan nilai 4, Kadang-kadang (KK) dengan nilai 3; Jarang (JR) dengan nilai 2; dan Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1.

c. Kisi-kisi

Tabel 3.
Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen
Supervisi Kepala Sekolah (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Kepala Sekolah (X₁)	Edukator	5. Kemampuan profesional kepala sekolah 6. Kemampuan model pembelajaran menarik 7. Kemampuan penguasaan teknologi 8. Kemampuan intrapersonal dan kecerdasan emosional	1,2,3, 4,5,6,7,8
	Manajer	4. Kemampuan mengelola dan mengembangkan sekolah	9,10,11,12,13, 14

		5. Kemampuan menejerial program dan menjaga harmonis suasana kerja 6. Strategi peningkatan mutu sekolah dengan program sekolah	
Administrator		3. Kemampuan mengelola administrasi 4. Kemampuan penyusunan dan pengembangan kurikulum	15,16,17,18
Supervisor		6. Menyusun dan Melaksanakan supervisi 7. Melaksanakan tidak lanjut supervisi 8. Pengembangan program supervisi 9. Pengendalian mutu pendidikan dalam meningkatkan kinerja 10. Pemanfaatan hasil dari evaluasi	19,20,21,22,23,24,25
Leader		4. Mampu memberikan petunjuk dan pengawasan 5. Mampu meningkatkan kemampuan kinerja 6. Mampu membuka komunikasi baik	26,27,28
Inovator		5. Mampu memberikan gagasan dan ide baru 6. Mengintegrasikan setiap kegiatan 7. Memberikan teladan kepada semua warga sekolah 8. Mengembangkan model pembelajaran dengan inovatif dan kreatif	29,30,31,32
Motivator		4. Memberikan contoh semangat kerja kepada semua warga sekolah 5. Lingkungan fisik	33,34,35
Jumlah			35

3. Iklim Organisasi (X₂)

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah keadaan di tempat kerja baik fisik maupun nonfisik yang mendukung pelaksanaan tugas dalam organisasi.

b. Definisi Operasional

Iklim organisasi adalah skor yang diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan instrumen variabel *Iklim Organisasi* yang diukur melalui dimensi Supportive behavior (keterdukungan) dengan indikator (1) keterbukaan atas masalah (2) dapat menerima kritik dan saran (3) saling menghargai. Dimensi kedua Directive behavior (pengarahan) dengan indikator (1) pembagian tugas adil sesuai kompetensi (2) pemberian saran dalam menyelesaikan tugas (3) komunikasi efektif dimensi ke tiga Restrictive behavior (pembatasan) dengan indikator (1) sosialisasi (2) hadiah dan sanksi (3) kerjasama (4) komitmen kerja. Dimensi ke empat Collgial behavior (pertemanan) dengan indikator (1) semangat bekerja (2) disiplin kerja (3) akrab dalam diskusi (4) mudah bergaul dengan baik. Dimensi ke lima Collgial behavior (pertemanan) dengan indikator (1) solidaritas tinggi (2) saling menghargai (3) saling menghormati (4) saling membantu dan mendukung.

Adapun skor tersebut diperoleh menggunakan skala model likert dengan 5 opsi jawaban yaitu : Selalu (SL) dengan nilai 5; Sering (SR) dengan

nilai 4, Kadang-kadang (KK) dengan nilai 3; Jarang (JR) dengan nilai 2; dan Tidak Pernah (TP) dengan nilai 1.

c. Kisi-kisi

Tabel 4.
Kisi-kisi dan Butir Pernyataan Instrumen
Iklim Organisasi(X₂)

Menurut W. Halpin dan Don B Croff

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Kuesioner
Iklim Organisasi (X₂)	Supportive behavior (keterdukungan)	4. Keterbukaan atas masalah 5. Dapat menerima dan kritik dan saran 6. Saling menghargai	1,2,3,4,5,6,7,8
	Directive behavior (pengarahan)	4. Pembagian tugas adil sesuai kompetensi 5. Pemberian saran dalam menyelesaikan tugas 6. Komunikasi yang efektif	9,10,11,12,13,14,15
	Restrictive behavior (pembatasan)	5. Sosialisasi yang tinggi di antara pimpinan dengan bawahan 6. Kerja sama 7. Hadiah dan sangsi 8. Komitmen kerja	16,17,18,19,20,21,22
	Collgial behavior (pertemanan)	5. Semangat bekerja 6. Disiplin kerja 7. Akrab dalam diskusi 8. Mudah bergaul dengan baik	23,24,25,26,,27,28,29,30
	Intimate behavior (keintiman)	5. Solidaritas tinggi 6. Saling menghargai 7. Saling menghormati 8. Saling membantu da mendukung pekerjaan	31,32,33,34,35
Jumlah			35

C. Tujuan Ujicoba

Tujuan uji coba ini adalah untuk mengetahui:

1. Seberapa besar butir instrumen Kinerja Guru (X3) yang valid, dan reliabel, serta berapa yang drop/tidak valid.
2. Seberapa besar butir instrumen Supervisi Kepala Sekolah (X1) yang valid, dan reliabel, serta berapa yang drop/tidak valid
3. Seberapa besar butir instrumen Iklim Organisasi (X2) yang valid, dan reliabel, serta berapa yang drop/tidak valid

D. Tempat Ujicoba

Ujicoba instrumen ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan Tempat ujicoba ini dipilih karena berawal dari studi pendahuluan, peneliti menemukan permasalahan mengenai Kinerja Guru guru yang masih rendah. Rendahnya Kinerja Guru diduga karena Supervisi Kepala Sekolah yang belum terlaksana dengan baik.

Adapun Sekolah Dasar Negeri yang digunakan untuk ujicoba instrument berjumlah 17 Sekolah, meliputi:

Tabel 1.1 (17 nama sekolah)

1	SDN Ragunan 01
2	SDN Ragunan 07 Pagi
3	SDN Ragunan 08 Pagi
4	SDN Ragunan 11 petang
5	SDN Cilandak Timur 03 Pagi
6	SDN Cilandak Timur 04 Petang
7	SDN Pejaten Timur 01 Pagi
8	SDN Pejaten Timur 02 Petang
9	SDN Pejaten Timur 04 Petang

10	SDN Pejaten Timur 07 Pagi
11	SDN Pejaten Timur 18 Pagi
12	SDN Jatipadang 05 Pagi
13	SDN Pejaten Barat 08 Pagi
14	SDN Pejaten Barat 09 Pagi
15	SDN Pasar Minggu 03 Pagi
16	SDN Pasar Minggu 05 Pagi
17	SDN Kebagusan 05 Petang

E. Sampel Ujicoba

Sebagaimana dikemukakan oleh Gay bahwa “ ada jumlah sampel terkecil pantas (bukan ketentuan). Untuk riset deskripsi 10% dari populasi; riset korelasi 30 subyek; riset kausal-komparatif 30 obyek per kelompok; dan riset eksperimen 50 subyek per kelompok” . Kemudian Singarimbun dan Effendi menyatakan bahwa :

Salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam menentukan besarnya sampel dalam suatu ujicoba penelitian adalah derajat keseragaman (degree of homogeneity) dari populasi. Makin seragam populasi itu, makin kecil yang dapat diambil. Apabila populasi itu seragam sempurna (completely homogenous), maka satu satuan elementer saja dari seluruh populasi itu sudah cukup representative untuk diteliti. Sebaliknya apabila populasi itu secara sempurna tidak seragam (completely heterogeneous), maka hanya pencacahan lengkaplah yang dapat memberikan gambaran yang representatif.

Atas dasar pendapat di atas dan karena jumlah populasi cukup besar, maka peneliti menentukan untuk mengambil sampel yakni sebanyak 105 orang guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini.

F. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*, yang artinya sampel diambil secara acak dari anggota populasi, sehingga semua subjek-subjek di dalam populasi mempunyai peluang yang sama⁷⁸. Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat margin kesalahan 5% (0,05), yaitu sebagai berikut:

diperoleh ukuran sampel sebesar 105 guru.

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Margin kesalahan = 0.05

$$\begin{aligned} n &= \frac{142}{1 + 142 \times (0.05)^2} \\ &= \frac{142}{1 + 142 \times (0.0025)} \\ &= \frac{142}{1.355} = 104.797 = 105 \end{aligned}$$

105 orang guru (dibulatkan)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode *proportional random sampling*. Teknik sampling ini diberi nama

⁷⁸Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. hlm. 177.

demikian Karena di dalam pengambilan sampelnya, peneliti “mencampur” subjek-subjek di dalam populasi, sehingga semua subjek-subjek di dalam populasi dianggap sama. Adapun caranya adalah dengan memberikan kuesioner kepada 105 orang yang dijadikan populasi terjangkau berjumlah 17 sekolah dengan populasi 142 orang maka penentuan sampel yang bersifat akademik menggunakan perhitungan. Penelitian ini ditentukan sampel hasil perhitungan rumus Slovin⁷⁹ yaitu sampel berjumlah 105 orang guru dan uji coba 30 orang yang tidak termasuk sampel seperti pada tabel di berikut :

Tabel 5.
Daftar Sekolah, Populasi, Sampel dan Uji Coba Instrumen

No	Nama Sekolah	Populasi	Sampel	Uji Coba
1	SDN Ragunan 01	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
2	SDN Ragunan 07 Pagi	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
3	SDN Ragunan 08 Pagi	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
4	SDN Ragunan 11 petang	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
5	SDN Cilandak Timur 03 Pg	11	$105/142 \times 11 = 8$	$30/142 \times 11 = 2$
6	SDN Cilandak Timur 04 Pt	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
7	SDN Pejaten Timur 01 Pg	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
8	SDN Pejaten Timur 02 pt	12	$105/142 \times 12 = 9$	$30/142 \times 12 = 3$
9	SDN Pejaten Timur 04 pt	7	$105/142 \times 7 = 5$	$30/142 \times 7 = 1$
10	SDN Pejaten Timur 07 pg	17	$105/142 \times 17 = 13$	$30/142 \times 17 = 4$

⁷⁹Pedoman Tesis dan Desertasi, 2008, Jakarta, program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Prof.DR. HAMKA, Jakarta:UHAMKA PRESS, hal 23

11	SDN Pejaten Timur 18 pg	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
12	SDN Jatipadang 05 Pagi	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
13	SDN Pejaten Barat 08 pg	9	$105/142 \times 9 = 7$	$30/142 \times 9 = 2$
14	SDN Pejaten Barat 09 pg	8	$105/142 \times 8 = 6$	$30/142 \times 8 = 2$
15	SDN Pasar Minggu 03 pg	6	$105/142 \times 6 = 4$	$30/142 \times 6 = 1$
16	SDN Pasar Minggu 05 pg	6	$105/142 \times 6 = 4$	$30/142 \times 6 = 1$
17	SDN Kebagusan 05 pt	5	$105/142 \times 5 = 4$	$30/142 \times 5 = 1$
	Jumlah	142	105	30

BAB II

PELAKSANAAN UJICOBA

G. Persiapan

Kegiatan persiapan ujicoba yang dilakukan yaitu sebagai berikut :

- a. Memilih masalah yang akan diteliti dan merumuskannya ke dalam bentuk judul penelitian. Judul penelitian tersebut diajukan kepada Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk mendapatkan persetujuan.
- b. Setelah mendapatkan persetujuan dari Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya penulis mendaftar ke Sekretariat Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA untuk dibuatkan surat izin penelitian yang ditujukan kepada Kepala Sekolah Negeri Se Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan dan sekaligus penunjukkan dosen pembimbing materi dan pembimbing teknik bagi penulis yang sebelumnya telah direkomendasikan oleh Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan serta penulis telah mendapatkan izin penelitian secara informal oleh sekolah yang dituju sebagai objek penelitian.
- c. Surat izin penelitian disampaikan kepada sekolah yang dituju sebagai objek penelitian dan oleh kepala sekolah diterima, selanjutnya kepala sekolah menyerahkan kepada guru pembimbing untuk mengatur teknis pelaksanaan penelitian.

- d. Setelah mendapatkan persetujuan dari semua pihak, kemudian penulis menyusun instrumen penelitian yang berupa angket, wawancara, observasi yang sebelumnya dikonsultasikan dengan dosen pembimbing. Setelah disetujui, penulis menghubungi kepala sekolah dan guru pembimbing untuk menentukan waktu penyebaran angket ujicoba.

H. Pelaksanaan

Ujicoba instrumen ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan. Adapun Sekolah Dasar Negeri yang digunakan untuk ujicoba instrumen berjumlah 17 Sekolah.

Prosedur pelaksanaan penyebaran angket ujicoba sebagai berikut:

- a. Penulis memperkenalkan diri kepada guru, kemudian menjelaskan maksud dan tujuan menyebarkan angket.
- b. Membagikan angket kepada guru sampel ujicoba yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai sumber data.
- c. Penulis menjelaskan item-item soal yang ada di angket untuk diisi oleh guru.
- d. Penulis memberikan kesempatan secukupnya untuk mengisi angket ujicoba.
- e. Mengumpulkan kembali angket yang telah selesai diisi.
- f. Memberikan ucapan terima kasih kepada guru yang telah mengisi angket ujicoba dan yang telah memberikan waktu dalam pengisian angket.

I. Analisis Data

a. Teknik Pemberian Skor

Instrumen yang digunakan dalam ujicoba ini berbentuk kuesioner dengan menggunakan Skala Model Likert yang memiliki lima pilihan jawaban (opsi) dengan skala peringkat 5 sampai 1 untuk pertanyaan positif dan skala peringkat 1 sampai 5 pada pertanyaan negatif yang ditunjukkan table di bawah ini:

Tabel 6.
Penilaian Nilai Item Angket⁸⁰

Alternatif Jawaban	Nilai Item	
	Positif (+)	Negatif (-)
Selalu (SL)	5	1
Sering (SR)	4	2
Kadang-kadang (KK)	3	3
Jarang (JR)	2	4
Tidak Pernah (TP)	1	5

b. Formula Statistik

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur guna menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dan alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus rumus *Pearson Product Moment* adalah:

⁸⁰ Suharsimi Arikunto. *Op.Cit.* hlm. 195.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden.

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus : $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden.

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)

Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid sebaliknya

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid

Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut:

Antara 0,800 – 1,000 : sangat tinggi

Antara 0,600 – 0,799 : tinggi

Antara 0,400 – 0,599 : cukup tinggi

Antara 0,200 – 0,399 : rendah

Antara 0,000 – 0,199 : sangat rendah (tidak valid).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keter-andalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus Alpha. Metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dan satu kali pengukuran, rumus yang digunakan adalah Alpha dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Langkah 1: Menghitung Varians Skor tiap-tiap item dengan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

Dimana : S_i^2 = Varians skor tiap-tiap item
 $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i
 $(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan
 n = Jumlah responden
 n = Sampel

Langkah 2: Kemudian menjumlahkan Varians semua item dengan rumus:

$$J. \quad \sum S_i^2 = S_1^2 + S_2^2 + S_3^2 \dots S_n^2$$

Dimana : $\sum S_i^2$ = Jumlah Varians semua item

$s_1^2, s_2^2, s_3^2 \dots n$ = Varians item ke-1,2,3.....n

Langkah 3: Menghitung Varians total dengan rumus:

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n-1}$$

Dimana : S_t = Varians total
 $\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat X total
 $(\sum X_i)^2$ = Jumlah X total dikuadratkan
 N = Jumlah responden

Langkah 4: Masukkan nilai *Alpha* dengan rumus :

$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$	Dimana : r_{11} = Nilai Reliabilitas $\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item S_t^2 = Varians total K = Jumlah item yang valid
---	--

Harga r_{xy} atau r_b ini baru menunjukkan reliabilitas setengah tes. Oleh karenanya disebut $r_{\text{awal-akhir}}$. Untuk mencari reliabilitas seluruh tes digunakan rumus Spearman Brown yakni: $\frac{2.r_b}{1+r_b}$. Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi tabel r untuk $\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Kemudian membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} . Adapun kaidah keputusan: jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti Reliabel dan $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ berarti tidak Reliabel.

Untuk semua formula statistik validitas dan reabilitas untuk memudahkan perhitungan maka digunakan dengan menggunakan program SPSS 20.

BAB III

HASIL UJICоба

A. Validitas

1. Kinerja Guru (X3)

Bedasarkan hasil uji coba Instrumen penelitian dengan menggunakan bantuan SPSS 20 untuk variabel Kinerja Guru (X3) diperoleh kesimpulan bahwa dari 35 item ternyata 34 item valid Sedangkan yang tidak valid/Drop, no item 1.

Untuk mengetahui tingkat validitas, perhatikan angka pada *Corrected Item-Total Correlation* (lihat lampiran uji validitas dan reliabilitas) yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r_{hitung}) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} atau nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$, maka item tersebut adalah valid. Nilai r_{tabel} menggunakan *cut off* point 0.300, nilainya lebih besar dari 0.300 dianggap valid (Sugiyono, 2000) jika Contoh korelasi item No. 2 $r_{hitung} = 0,674$, item No. 3 = 0,455, dan seterusnya sampai item No. 35 = 0,485. Daftar selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Ujicoba Instrumen Kinerja Guru (X3)

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,286	0,300	Tidak Valid / Drop
2	0,674	0,300	Valid
3	0,455	0,300	Valid
4	0,590	0,300	Valid
5	0,712	0,300	Valid

6	0,723	0,300	Valid
7	0,712	0,300	Valid
8	0,598	0,300	Valid
9	0,453	0,300	Valid
10	0,441	0,300	Valid
11	0,395	0,300	Valid
12	0,633	0,300	Valid
13	0,723	0,300	Valid
14	0,712	0,300	Valid
15	0,598	0,300	Valid
16	0,733	0,300	Valid
17	0,627	0,300	Valid
18	0,742	0,300	Valid
19	0,723	0,300	Valid
20	0,657	0,300	Valid
21	0,703	0,300	Valid
22	0,635	0,300	Valid
23	0,631	0,300	Valid
24	0,537	0,300	Valid
25	0,624	0,300	Valid
26	0,466	0,300	Valid
27	0,642	0,300	Valid
28	0,494	0,300	Valid
29	0,623	0,300	Valid
30	0,658	0,300	Valid
31	0,526	0,300	Valid
32	0,563	0,300	Valid
33	0,496	0,300	Valid
34	0,646	0,300	Valid
35	0,485	0,300	Valid

2. Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Bedasarkan hasil uji coba Instrumen penelitian untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1) diperoleh kesimpulan bahwa dari 35 item ternyata item yang valid berjumlah 29 item yaitu: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, dan 35. Sedangkan yang tidak valid/ Drop) berjumlah 6 item yaitu: item nomor 1, 11, 12, 23, 24, dan 30. Daftar selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Ujicoba Instrumen Supervisi Kepala Sekolah (X1)

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,273	0,300	Tidak Valid / Drop
2	0,443	0,300	Valid
3	0,437	0,300	Valid
4	0,353	0,300	Valid
5	0,331	0,300	Valid
6	0,463	0,300	Valid
7	0,487	0,300	Valid
8	0,722	0,300	Valid
9	0,524	0,300	Valid
10	0,596	0,300	Valid
11	0,191	0,300	Tidak Valid / Drop
12	0,277	0,300	Tidak Valid / Drop
13	0,463	0,300	Valid
14	0,487	0,300	Valid
15	0,722	0,300	Valid
16	0,402	0,300	Valid
17	0,530	0,300	Valid
18	0,585	0,300	Valid
19	0,516	0,300	Valid
20	0,402	0,300	Valid
21	0,521	0,300	Valid
22	0,406	0,300	Valid
23	0,195	0,300	Tidak Valid / Drop
24	-0,089	0,300	Tidak Valid / Drop
25	0,367	0,300	Valid
26	0,494	0,300	Valid
27	0,398	0,300	Valid
28	0,437	0,300	Valid
29	0,383	0,300	Valid
30	0,263	0,300	Tidak Valid / Drop
31	0,319	0,300	Valid
32	0,287	0,300	Valid
33	0,589	0,300	Valid
34	0,345	0,300	Valid
35	0,578	0,300	Valid

3. Iklim Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil uji coba Instrumen penelitian untuk variabel Iklim Organisasi (X2) diperoleh kesimpulan bahwa dari 35 item ternyata item yang valid berjumlah 31 item yaitu: 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, dan 35. Sedangkan yang tidak valid/ Drop) berjumlah 4 item yaitu: item nomor 1, 12, 24, dan 33. Daftar selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Ujicoba Instrumen Iklim Organisasi (X2)

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,023	0,300	Tidak Valid / Drop
2	0,479	0,300	Valid
3	0,456	0,300	Valid
4	0,499	0,300	Valid
5	0,333	0,300	Valid
6	0,564	0,300	Valid
7	0,636	0,300	Valid
8	0,597	0,300	Valid
9	0,318	0,300	Valid
10	0,393	0,300	Valid
11	0,461	0,300	Valid
12	0,299	0,300	Tidak Valid / Drop
13	0,564	0,300	Valid
14	0,636	0,300	Valid
15	0,597	0,300	Valid
16	0,540	0,300	Valid
17	0,411	0,300	Valid
18	0,694	0,300	Valid
19	0,575	0,300	Valid
20	0,458	0,300	Valid
21	0,706	0,300	Valid
22	0,463	0,300	Valid
23	0,416	0,300	Valid
24	0,150	0,300	Tidak Valid / Drop
25	0,659	0,300	Valid
26	0,369	0,300	Valid
27	0,579	0,300	Valid
28	0,464	0,300	Valid

29	0,496	0,300	Valid
30	0,479	0,300	Valid
31	0,493	0,300	Valid
32	0,372	0,300	Valid
33	0,254	0,300	Tidak Valid / Drop
34	0,387	0,300	Valid
35	0,330	0,300	Valid

B. Reliabilitas

1. Kinerja Guru (X3)

Bedasarkan hasil uji coba Instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Guru (X3), pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* (lihat lampiran uji validitas dan reliabilitas) bisa dilihat dari nilai Alpha jika nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} maka bisa dikatakan reliabel dengan nilai $r_{tabel} > 0,600$.

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas Ujicoba Instrumen Ikinerja Guru (X3)

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,955	0,600	Reliabel
2	0,953	0,600	Reliabel
3	0,954	0,600	Reliabel
4	0,954	0,600	Reliabel
5	0,953	0,600	Reliabel
6	0,953	0,600	Reliabel
7	0,953	0,600	Reliabel
8	0,954	0,600	Reliabel
9	0,954	0,600	Reliabel
10	0,955	0,600	Reliabel
11	0,955	0,600	Reliabel
12	0,953	0,600	Reliabel
13	0,953	0,600	Reliabel
14	0,953	0,600	Reliabel
15	0,954	0,600	Reliabel
16	0,953	0,600	Reliabel
17	0,953	0,600	Reliabel
18	0,952	0,600	Reliabel
19	0,953	0,600	Reliabel

20	0,953	0,600	Reliabel
21	0,953	0,600	Reliabel
22	0,953	0,600	Reliabel
23	0,953	0,600	Reliabel
24	0,954	0,600	Reliabel
25	0,953	0,600	Reliabel
26	0,955	0,600	Reliabel
27	0,953	0,600	Reliabel
28	0,954	0,600	Reliabel
29	0,953	0,600	Reliabel
30	0,953	0,600	Reliabel
31	0,954	0,600	Reliabel
32	0,954	0,600	Reliabel
33	0,954	0,600	Reliabel
34	0,953	0,600	Reliabel
35	0,954	0,600	Reliabel

2. Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Bedasarkan hasil uji coba Instrumen penelitian untuk variabel Supervisi Kepala Sekolah (X1), pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* (lihat lampiran uji validitas dan reliabilitas) bisa dilihat dari nilai Alpha jika nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} maka bisa dikatakan reliabel dengan nilai $r_{tabel} > 0,600$.

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas Ujicoba Instrumen Supervisi Kepala Sekolah (X1)

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0,894	0,600	Reliabel
2	0,891	0,600	Reliabel
3	0,891	0,600	Reliabel
4	0,892	0,600	Reliabel
5	0,893	0,600	Reliabel
6	0,891	0,600	Reliabel
7	0,890	0,600	Reliabel
8	0,886	0,600	Reliabel
9	0,890	0,600	Reliabel
10	0,888	0,600	Reliabel
11	0,895	0,600	Reliabel

12	0,894	0,600	Reliabel
13	0,891	0,600	Reliabel
14	0,890	0,600	Reliabel
15	0,886	0,600	Reliabel
16	0,892	0,600	Reliabel
17	0,889	0,600	Reliabel
18	0,889	0,600	Reliabel
19	0,890	0,600	Reliabel
20	0,892	0,600	Reliabel
21	0,890	0,600	Reliabel
22	0,892	0,600	Reliabel
23	0,895	0,600	Reliabel
24	0,899	0,600	Reliabel
25	0,893	0,600	Reliabel
26	0,890	0,600	Reliabel
27	0,892	0,600	Reliabel
28	0,891	0,600	Reliabel
29	0,893	0,600	Reliabel
30	0,894	0,600	Reliabel
31	0,893	0,600	Reliabel
32	0,894	0,600	Reliabel
33	0,889	0,600	Reliabel
34	0,893	0,600	Reliabel
35	0,889	0,600	Reliabel

3. Iklim Organisasi (X2)

Bedasarkan hasil uji coba Instrumen penelitian untuk variabel Iklim Organisasi (X2), pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* (lihat lampiran uji validitas dan reliabilitas) bisa dilihat dari nilai Alpha jika nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} maka bisa dikatakan reliabel dengan nilai $r_{tabel} > 0,600$.

Tabel 12.
Hasil Uji Reliabilitas Ujicoba Instrumen Iklim Organisasi (X2)

No.Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
---------	----------	---------	------------

1	0,917	0,600	Reliabel
2	0,912	0,600	Reliabel
3	0,912	0,600	Reliabel
4	0,912	0,600	Reliabel
5	0,914	0,600	Reliabel
6	0,911	0,600	Reliabel
7	0,910	0,600	Reliabel
8	0,911	0,600	Reliabel
9	0,914	0,600	Reliabel
10	0,913	0,600	Reliabel
11	0,912	0,600	Reliabel
12	0,914	0,600	Reliabel
13	0,911	0,600	Reliabel
14	0,910	0,600	Reliabel
15	0,911	0,600	Reliabel
16	0,911	0,600	Reliabel
17	0,913	0,600	Reliabel
18	0,910	0,600	Reliabel
19	0,911	0,600	Reliabel
20	0,912	0,600	Reliabel
21	0,909	0,600	Reliabel
22	0,912	0,600	Reliabel
23	0,913	0,600	Reliabel
24	0,916	0,600	Reliabel
25	0,909	0,600	Reliabel
26	0,914	0,600	Reliabel
27	0,911	0,600	Reliabel
28	0,912	0,600	Reliabel
29	0,912	0,600	Reliabel
30	0,912	0,600	Reliabel
31	0,912	0,600	Reliabel
32	0,914	0,600	Reliabel
33	0,914	0,600	Reliabel
34	0,913	0,600	Reliabel
35	0,914	0,600	Reliabel

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027

VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Uji Validitas dan Realibilitas Kinerja Guru (X3)

Notes

Output Created		05-NOV-2016 13:23:37
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all
	Cases Used	cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	140,7000	329,528	,286	,955
2	141,0333	316,516	,674	,953
3	141,0000	324,000	,455	,954
4	140,9333	316,409	,590	,954
5	140,9667	314,861	,712	,953
6	141,1000	312,645	,723	,953
7	141,0000	312,069	,712	,953
8	140,9333	319,857	,598	,954
9	141,1333	324,326	,453	,954
10	141,1333	323,085	,441	,955
11	141,0333	325,757	,395	,955
12	141,3000	317,114	,633	,953
13	141,1000	312,645	,723	,953
14	141,0000	312,069	,712	,953
15	140,9333	319,857	,598	,954

16	141,0333	313,757	,733	,953
17	141,3333	315,057	,627	,953
18	141,1000	313,128	,742	,952
19	141,0000	312,690	,723	,953
20	140,9333	317,237	,657	,953
21	141,0667	316,064	,703	,953
22	141,0667	318,961	,635	,953
23	141,0333	318,723	,631	,953
24	141,2667	318,616	,537	,954
25	141,1333	314,326	,624	,953
26	141,3000	319,183	,466	,955
27	141,2333	316,806	,642	,953
28	141,4000	320,248	,494	,954
29	141,1667	314,695	,623	,953
30	141,1333	315,982	,658	,953
31	141,1667	319,385	,526	,954
32	141,2000	316,993	,563	,954
33	140,9333	325,444	,496	,954

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34	141,1333	316,326	,646	,953
35	141,0000	323,241	,485	,954

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Uji Vvaliditas dan Reabilitas Iklim Organisasi (X2)

Notes

Output Created		05-NOV-2016 13:43:38
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

<p>Syntax</p>	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL. </pre>
<p>Resources</p>	<pre> Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,01 </pre>

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	142,0000	170,759	,023	,917
2	141,1667	161,868	,479	,912
3	141,1667	162,902	,456	,912
4	141,1000	157,955	,499	,912
5	141,1667	164,557	,333	,914
6	141,3667	160,309	,564	,911
7	141,0667	157,857	,636	,910
8	141,0000	160,690	,597	,911
9	141,1333	166,189	,318	,914
10	141,2667	163,375	,393	,913
11	140,9333	164,340	,461	,912
12	141,5333	165,016	,299	,914
13	141,3667	160,309	,564	,911
14	141,0667	157,857	,636	,910

15	141,0000	160,690	,597	,911
16	141,1333	162,051	,540	,911
17	141,7000	162,079	,411	,913
18	141,1667	159,799	,694	,910
19	141,0000	159,586	,575	,911
20	141,0333	163,757	,458	,912
21	141,2000	157,131	,706	,909
22	141,3000	162,286	,463	,912
23	141,0667	163,857	,416	,913
24	141,6000	167,972	,150	,916
25	141,6667	154,575	,659	,909
26	141,9667	162,585	,369	,914
27	141,4333	160,737	,579	,911
28	141,3667	161,551	,464	,912
29	141,1667	160,351	,496	,912
30	141,2667	160,616	,479	,912
31	141,4333	159,289	,493	,912
32	141,6000	163,283	,372	,914
33	141,1667	167,730	,254	,914

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34	141,5333	165,016	,387	,913
35	140,6000	167,283	,330	,914

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Uji Validitas dan Reabilitas Supervisi Kepala Sekolah (X1)

Notes

Output Created		05-NOV-2016 13:40:20
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020 VAR00021
		VAR00022 VAR00023
		VAR00024 VAR00025
		VAR00026 VAR00027
		VAR00028 VAR00029
		VAR00030 VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	30	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	143,7667	146,530	,273	,894
2	143,9333	143,099	,443	,891
3	144,0333	142,378	,437	,891
4	143,8000	144,372	,353	,892
5	143,9667	144,930	,331	,893
6	144,1333	141,844	,463	,891
7	144,0000	141,379	,487	,890
8	143,9333	137,926	,722	,886
9	144,1333	141,430	,524	,890
10	144,2000	137,476	,596	,888
11	143,9667	147,137	,191	,895
12	144,2667	145,720	,277	,894
13	144,1333	141,844	,463	,891
14	144,0000	141,379	,487	,890
15	143,9333	137,926	,722	,886
16	143,9667	143,826	,402	,892
17	144,3333	139,264	,530	,889
18	144,0667	140,754	,585	,889
19	143,9333	141,306	,516	,890
20	143,9000	143,679	,402	,892
21	144,1000	141,266	,521	,890
22	144,0667	144,133	,406	,892

23	144,0000	147,448	,195	,895
24	144,2000	151,683	-,089	,899
25	144,2333	141,495	,367	,893
26	144,2667	137,582	,494	,890
27	144,2333	143,564	,398	,892
28	144,2000	140,234	,437	,891
29	144,1333	139,292	,383	,893
30	144,0333	145,757	,263	,894
31	144,0667	143,720	,319	,893
32	144,2000	144,441	,287	,894
33	143,9667	141,757	,589	,889

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34	144,0667	144,064	,345	,893
35	144,0333	139,964	,578	,889

REKAPITULASI DATA X1, X2, DAN X3

No.	Supervisi Kep.Sek (X1)	Iklm Organisasi (X2)	Kinerja Guru (X3)
1	165	127	158
2	157	154	157
3	154	111	154
4	150	157	150
5	149	154	149
6	144	150	144
7	148	149	148
8	144	144	144
9	153	148	153
10	148	144	148
11	154	158	153
12	160	157	158
13	149	154	149
14	149	150	147
15	158	149	154
16	109	144	148
17	149	148	151
18	140	144	143
19	151	153	149
20	160	147	151
21	155	158	150
22	154	141	151
23	142	162	145
24	163	160	159
25	160	155	155
26	155	124	151
27	125	141	132
28	141	142	144
29	142	117	86
30	121	121	76

LAMPIRAN 3

(Hasil Penelitian)

CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes

Output Created	01-NOV-2016 12:53:28	
Comments		
Input	Data	D:\ME\Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	105
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1 X2 X3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] D: \Tesis\UHAMKA\ Arifin\SPSS\spss.sav

Correlations

		Supervisi Kep.Sek	Iklim Organisasi	Kinerja Guru
Supervisi Kep.Sek	Pearson Correlation	1	,344**	,448**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	105	105	105
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,344**	1	,077**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	105	105	105
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,448**	,077**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	105	105	105

```

FREQUENCIES VARIABLES=X2
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM
SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
  /HISTOGRAM NORMAL
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencias

Notes

Output Created		01-NOV-2016 05:34:30	
Comments			
Input	Data	D:\ ME/Tesis\UHAMKA\ Arifin\SPSS\spss.sav	
	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	105	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.	
	Resources	Processor Time	00:00:00,34
		Elapsed Time	00:00:00,55

[DataSet1] D :/ME/Tesis\UHAMKA\ Arifin\SPSS\spss.sav

Statistics

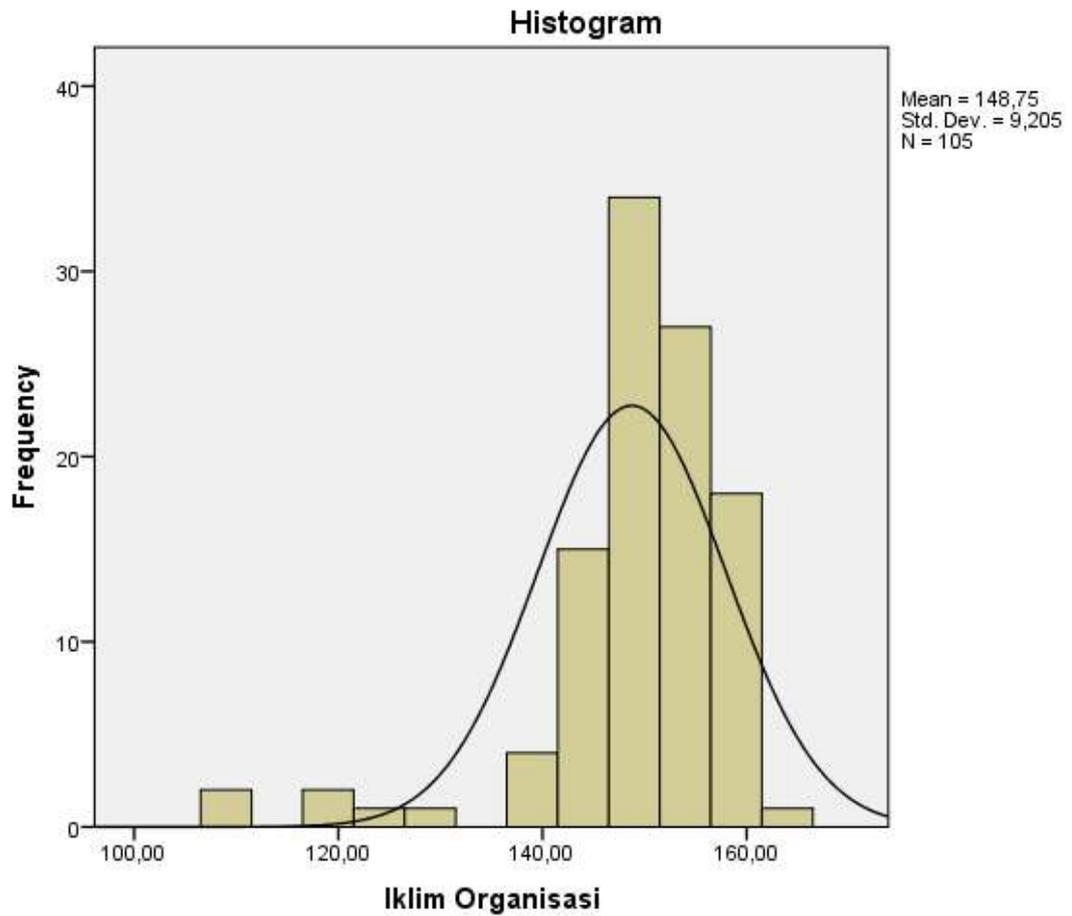
Iklm Organisasi

N	Valid	105
	Missing	0
Mean		148,7524
Std. Error of Mean		,89829
Median		150,0000
Mode		144,00
Std. Deviation		9,20470
Variance		84,727
Range		53,00
Minimum		109,00
Maximum		162,00
Sum		15619,00

Iklm Organisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
109,00	1	1,0	1,0	1,0
111,00	1	1,0	1,0	1,9
117,00	1	1,0	1,0	2,9
121,00	1	1,0	1,0	3,8
124,00	1	1,0	1,0	4,8
127,00	1	1,0	1,0	5,7
139,00	2	1,9	1,9	7,6
Valid 141,00	2	1,9	1,9	9,5
142,00	1	1,0	1,0	10,5
144,00	14	13,3	13,3	23,8
147,00	8	7,6	7,6	31,4
148,00	8	7,6	7,6	39,0
149,00	9	8,6	8,6	47,6
150,00	8	7,6	7,6	55,2
151,00	1	1,0	1,0	56,2

152,00	6	5,7	5,7	61,9
153,00	10	9,5	9,5	71,4
154,00	9	8,6	8,6	80,0
155,00	1	1,0	1,0	81,0
156,00	1	1,0	1,0	81,9
157,00	9	8,6	8,6	90,5
158,00	7	6,7	6,7	97,1
160,00	2	1,9	1,9	99,0
162,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	



FREQUENCIES VARIABLES=X3

```

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM
SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes	
Output Created	01-NOV-2016 05:33:20
Comments	
Data	D:\MR.ROY\Skripsi & Tesis\UHAMKA\Muh Arifin\SPSS\spss.sav
Active Dataset	DataSet1
Input	
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	105
File	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on all cases with valid data.
Cases Used	FREQUENCIES VARIABLES=X3 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Syntax	
Resources	
Processor Time	00:00:00,33
Elapsed Time	00:00:00,56

[DataSet1] D:\Skripsi & Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav

Statistics

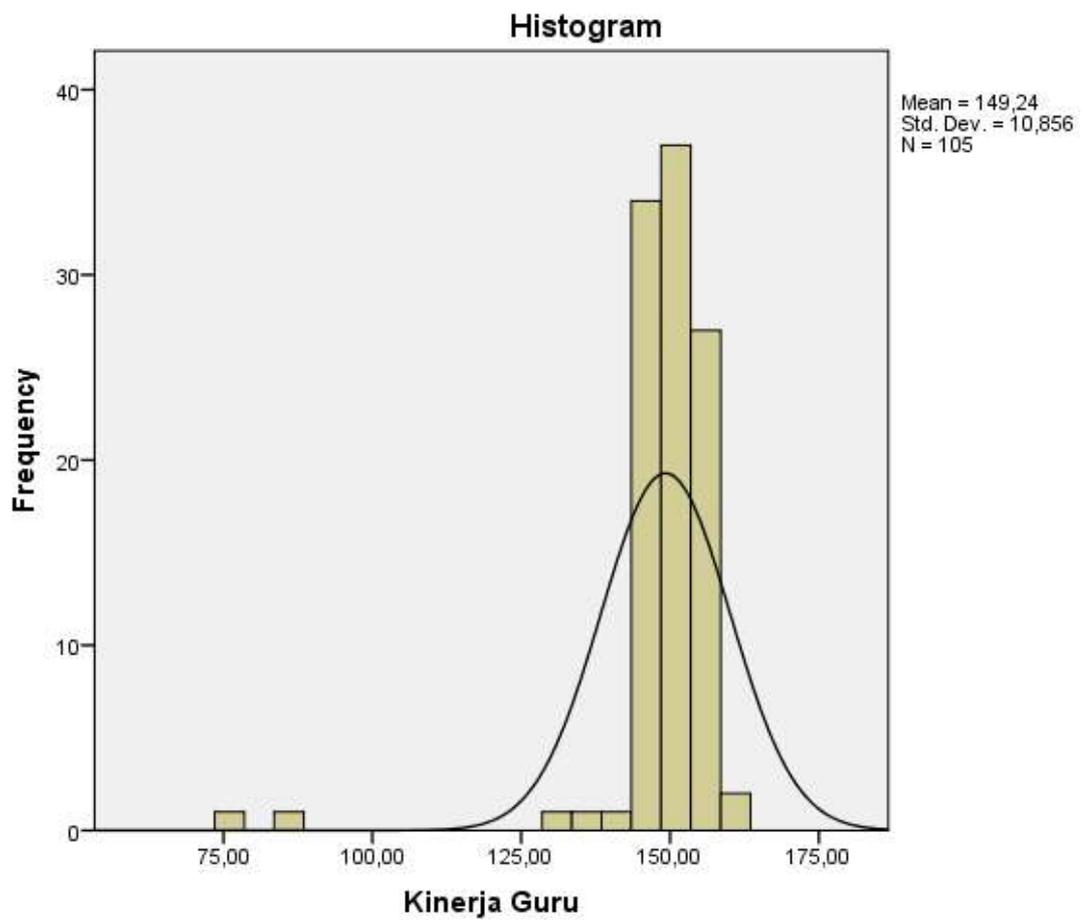
Kinerja Guru

N	Valid	105
	Missing	0
Mean		149,2381
Std. Error of Mean		1,05945
Median		150,0000
Mode		148,00
Std. Deviation		10,85616
Variance		117,856
Range		87,00
Minimum		76,00
Maximum		163,00
Sum		15670,00

Kinerja Guru

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
76,00	1	1,0	1,0	1,0
86,00	1	1,0	1,0	1,9
132,00	1	1,0	1,0	2,9
136,00	1	1,0	1,0	3,8
143,00	1	1,0	1,0	4,8
144,00	15	14,3	14,3	19,0
145,00	1	1,0	1,0	20,0
Valid 147,00	2	1,9	1,9	21,9
148,00	16	15,2	15,2	37,1
149,00	9	8,6	8,6	45,7
150,00	9	8,6	8,6	54,3
151,00	4	3,8	3,8	58,1
152,00	1	1,0	1,0	59,0
153,00	14	13,3	13,3	72,4
154,00	9	8,6	8,6	81,0

155,00	1	1,0	1,0	81,9
157,00	8	7,6	7,6	89,5
158,00	9	8,6	8,6	98,1
159,00	1	1,0	1,0	99,0
163,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	



```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT X3
/METHOD=ENTER X1 X2
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		02-NOV-2016 04:55:45
Comments		
Input	Data	D:\ME\Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	105
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT X3 /METHOD=ENTER X1 X2 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00,44
	Elapsed Time	00:00:00,44
	Memory Required	1644 bytes

Additional Memory Required for Residual Plots	320 bytes
--	-----------

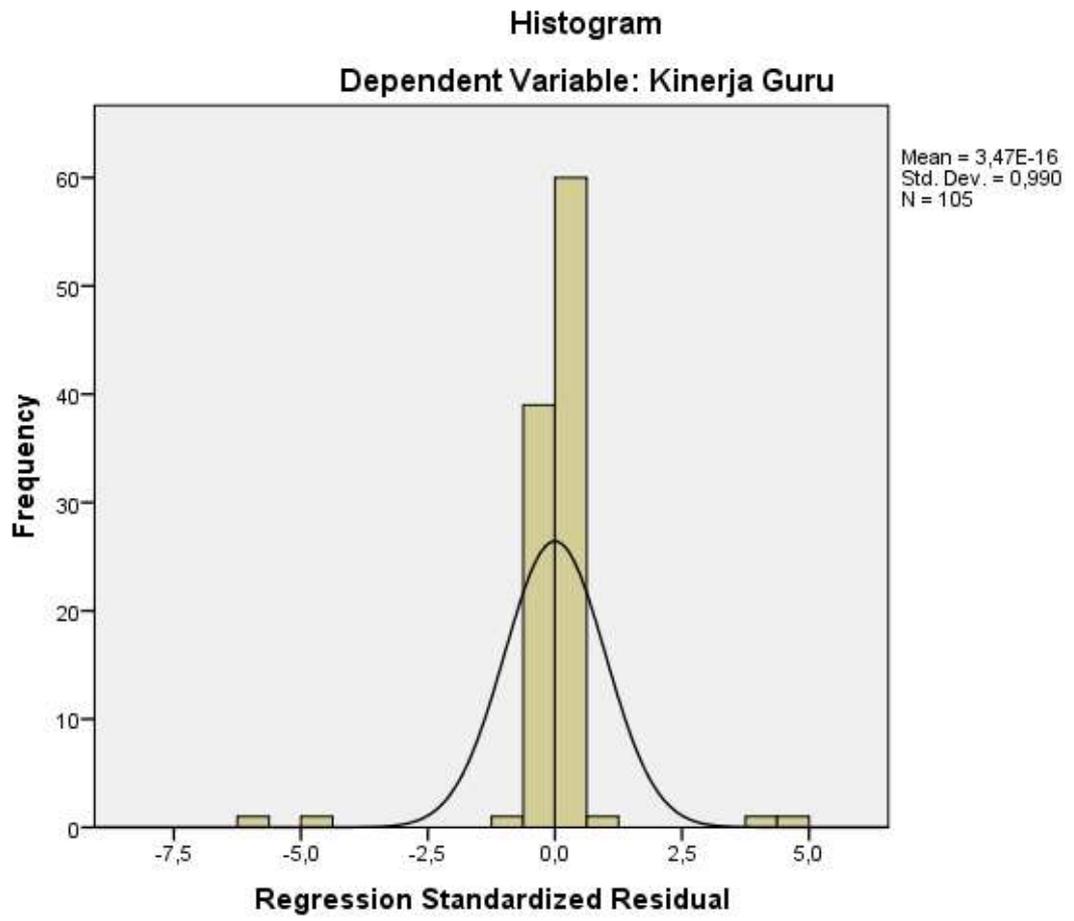
[DataSet2] D:\ME\Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,032	13,241		2,268	,025
1 Supervisi Kep.Sek	,478	,105	,478	4,561	,000
Iklm Organisasi	-,087	,105	-,087	-,833	,904

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Charts



REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT X2
/METHOD=ENTER X1
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created	02-NOV-2016 04:46:54
Comments	
Data	D:\MR.ROY\Skipsi & Tesis\UHAMKA\Muh Arifin\SPSS\spss.sav
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	105
File	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Cases Used	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT X2 /METHOD=ENTER X1 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID).
Syntax	
Processor Time	00:00:02,14
Resources	
Elapsed Time	00:00:03,36
Memory Required	1380 bytes

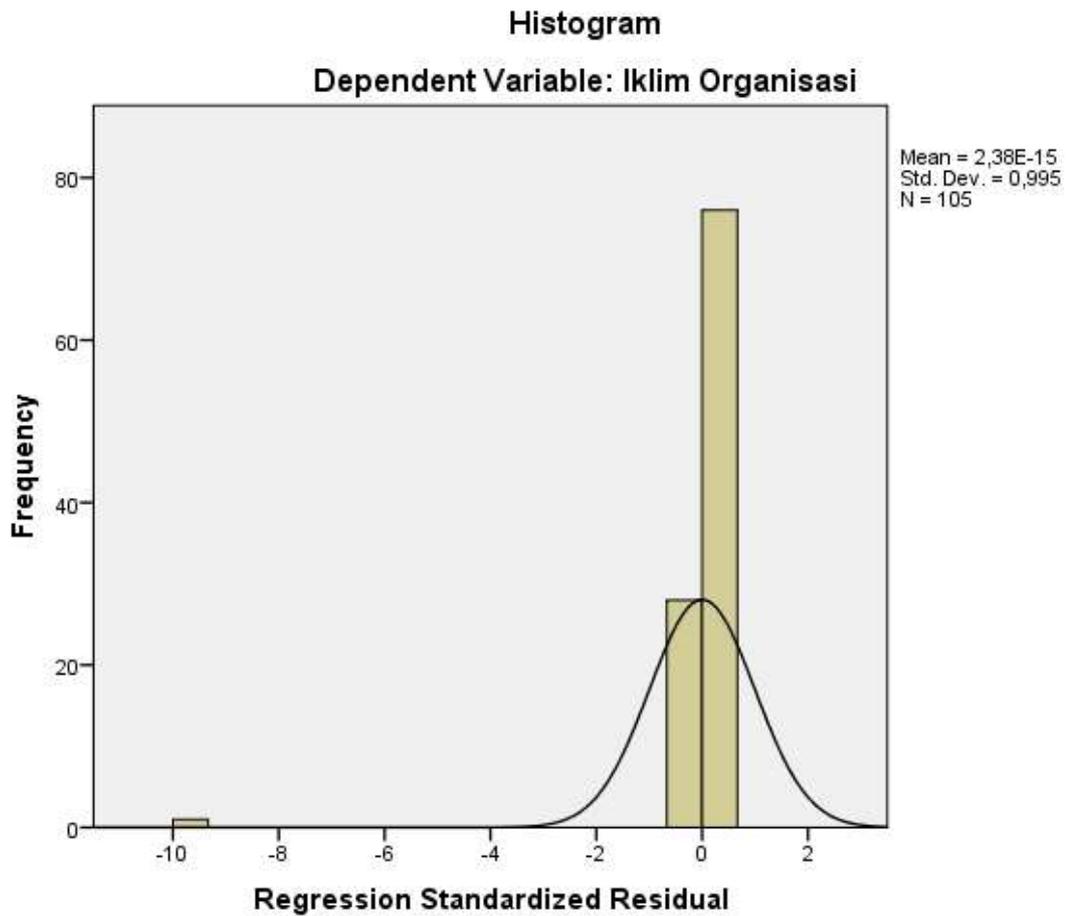
Additional Memory Required for Residual Plots	328 bytes
--	-----------

[DataSet2] D:\ME\Tesis\UHAMKA\ Arifin\SPSS\spss.sav

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,489	5,903		1,777	,079
Supervisi Kep.Sek	,344	,103	,344	3,340	,000

a. Dependent Variable: Iklim Organisasi



```
FREQUENCIES VARIABLES=X1
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM
SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM
  /HISTOGRAM NORMAL
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes	
Output Created	01-NOV-2016 05:33:46
Comments	
Input	D:\ME\ Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\ spss.sav Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 105
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=X1 /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN MODE SUM /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,31 Elapsed Time 00:00:00,33

[DataSet1] D:\ME\Skripsi & Tesis\UHAMKA\Muh Arifin\SPSS\spss.sav

Statistics

Supervisi Kep.Sek

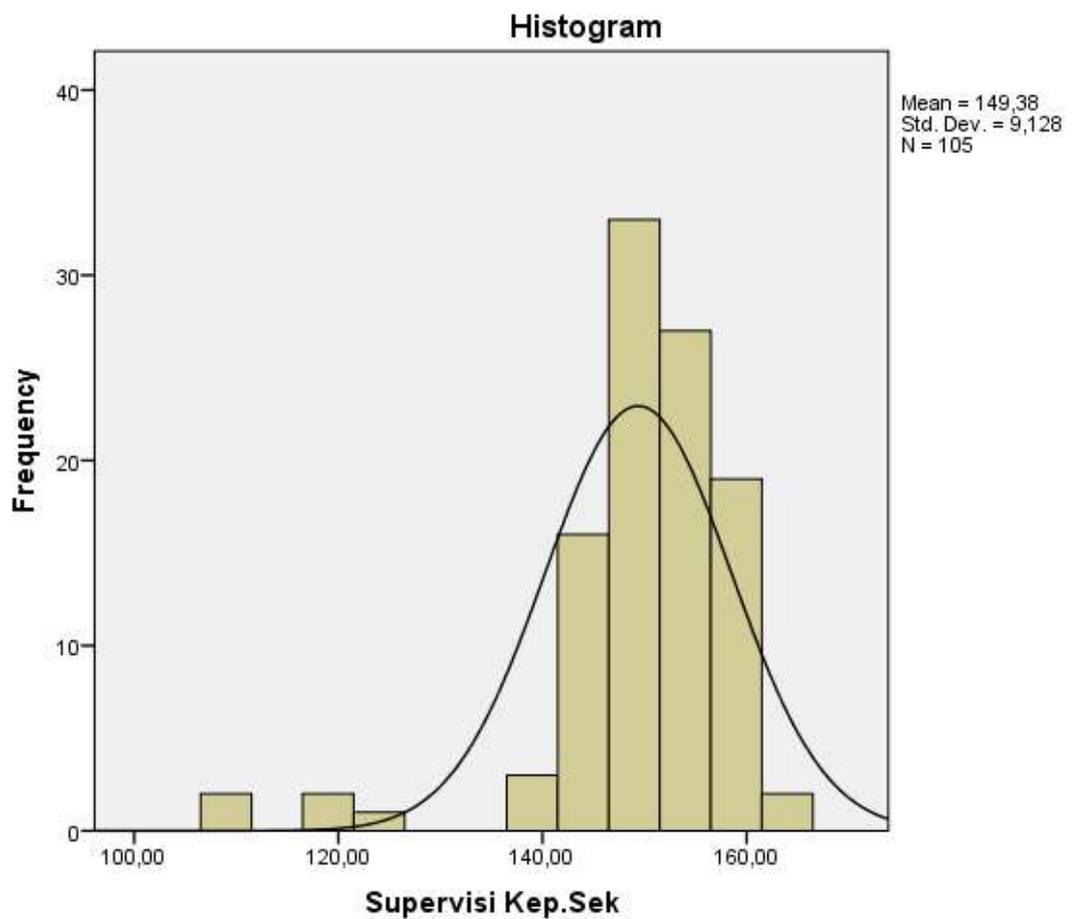
N	Valid	105
	Missing	0
Mean		149,3810
Std. Error of Mean		,89077
Median		150,0000
Mode		144,00 ^a
Std. Deviation		9,12771
Variance		83,315
Range		56,00
Minimum		109,00
Maximum		165,00
Sum		15685,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Supervisi Kep.Sek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 109,00	1	1,0	1,0	1,0
111,00	1	1,0	1,0	1,9
117,00	1	1,0	1,0	2,9
121,00	1	1,0	1,0	3,8
125,00	1	1,0	1,0	4,8
139,00	1	1,0	1,0	5,7
140,00	1	1,0	1,0	6,7
141,00	1	1,0	1,0	7,6
142,00	2	1,9	1,9	9,5
144,00	14	13,3	13,3	22,9
147,00	1	1,0	1,0	23,8
148,00	14	13,3	13,3	37,1
149,00	10	9,5	9,5	46,7
150,00	7	6,7	6,7	53,3

151,00	1	1,0	1,0	54,3
152,00	1	1,0	1,0	55,2
153,00	14	13,3	13,3	68,6
154,00	10	9,5	9,5	78,1
155,00	2	1,9	1,9	80,0
157,00	8	7,6	7,6	87,6
158,00	8	7,6	7,6	95,2
160,00	3	2,9	2,9	98,1
163,00	1	1,0	1,0	99,0
165,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	105	100,0	100,0	



MEANS TABLES=X1 BY X2
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Linearitas X1 ke X2

Means

Notes

Output Created		18-NOV-2016 06:51:30
Comments		
Input	Data	D:\ME\Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=X1 BY X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet1] D:\ME\Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Supervisi Kep.Sek * Iklim Organisasi	105	100,0%	0	0,0%	105	100,0%

Report

Supervisi Kep.Sek

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
109,00	109,0000	1	.
111,00	111,0000	1	.
117,00	117,0000	1	.
121,00	121,0000	1	.
124,00	125,0000	1	.
127,00	165,0000	1	.
139,00	139,5000	2	,70711
141,00	141,5000	2	,70711
142,00	142,0000	1	.
144,00	144,0000	14	,00000
147,00	147,8750	8	,35355
148,00	148,1250	8	,35355
149,00	149,0000	9	,00000
150,00	150,1250	8	,35355
151,00	152,0000	1	.
152,00	153,0000	6	,00000
153,00	153,4000	10	,69921
154,00	153,8889	9	,33333
155,00	155,0000	1	.
156,00	157,0000	1	.
157,00	157,2222	9	,44096

158,00	158,2857	7	,75593
160,00	160,0000	2	,00000
162,00	163,0000	1	.
Total	149,3810	105	9,12771

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	8650,864	23
Supervisi Kep.Sek * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	7299,372	1	
		Deviation from Linearity	1351,491	22	
	Within Groups		13,898	81	
Total			8664,762	104	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	376,125	2192,118
Supervisi Kep.Sek * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	7299,372	42541,984	
		Deviation from Linearity	61,431	358,033	
	Within Groups		,172		
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,000
Supervisi Kep.Sek * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,000	
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Supervisi Kep.Sek * Iklim Organisasi	,918	,842	,999	,998

MEANS TABLES=X3 BY X1
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Linaritas X3 ke X1

Means

Notes	
Output Created	18-NOV-2016 06:36:20
Comments	
	D:\ME\
	Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\
	spss.sav
Input	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data
	File
	105
	For each dependent variable
	in a table, user-defined
	missing values for the
	dependent and all grouping
	variables are treated as
	missing.
Missing Value Handling	Cases used for each table
	have no missing values in
	any independent variable,
	and not all dependent
	variables have missing
	values.
	MEANS TABLES=X3 BY X1
	/CELLS MEAN COUNT
Syntax	STDDEV
	/STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time
	00:00:00,02
	Elapsed Time
	00:00:00,02

[DataSet1] D:\ME\Tesis\UHAMKA\Arifin\SPSS\spss.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Supervisi Kep.Sek	105	100,0%	0	0,0%	105	100,0%

Report

Kinerja Guru

Supervisi Kep.Sek	Mean	N	Std. Deviation
109,00	148,0000	1	.
111,00	158,0000	1	.
117,00	86,0000	1	.
121,00	76,0000	1	.
125,00	132,0000	1	.
139,00	136,0000	1	.
140,00	143,0000	1	.
141,00	148,0000	1	.
142,00	144,5000	2	,70711
144,00	144,0000	14	,00000
147,00	147,0000	1	.
148,00	148,0000	14	,00000
149,00	149,0000	10	,94281
150,00	150,0000	7	,00000
151,00	149,0000	1	.
152,00	152,0000	1	.
153,00	152,7857	14	,80178
154,00	153,6000	10	,96609
155,00	150,5000	2	,70711
157,00	157,0000	8	,00000
158,00	157,5000	8	1,41421
160,00	154,6667	3	3,51188
163,00	159,0000	1	.
165,00	163,0000	1	.
Total	149,2381	105	10,85616

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	12192,624	23
Kinerja Guru * Supervisi Kep.Sek	Between Groups	Linearity	5543,314	1	
		Deviation from Linearity	6649,309	22	
	Within Groups		64,424	81	
Total			12257,048	104	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	530,114	666,512
Kinerja Guru * Supervisi Kep.Sek	Between Groups	Linearity	5543,314	6969,605	
		Deviation from Linearity	302,241	380,008	
	Within Groups		,795		
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,842
Kinerja Guru * Supervisi Kep.Sek	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,000	
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Supervisi Kep.Sek	,672	,452	,997	,995

MEANS TABLES=X3 BY X2
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS LINEARITY.

Linearitas X3 Ke X2

Means

Notes	
Output Created	18-NOV-2016 06:46:39
Comments	
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used
Syntax	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=X3 BY X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time Elapsed Time
	105 00:00:00,02 00:00:00,02

[DataSet1] D:\ME\MR.ROY\Tesis\UHAMKA\Muh Arifin\SPSS\spss.sav

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	105	100,0%	0	0,0%	105	100,0%

Report

Kinerja Guru

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
109,00	148,0000	1	.
111,00	158,0000	1	.
117,00	86,0000	1	.
121,00	76,0000	1	.
124,00	132,0000	1	.
127,00	163,0000	1	.
139,00	139,5000	2	4,94975
141,00	146,5000	2	2,12132
142,00	144,0000	1	.
144,00	144,0000	14	,00000
147,00	147,8750	8	,35355
148,00	148,1250	8	,35355
149,00	149,0000	9	1,00000
150,00	149,8750	8	,35355
151,00	152,0000	1	.
152,00	153,0000	6	,00000
153,00	152,5000	10	1,08012
154,00	153,5556	9	1,33333
155,00	151,0000	1	.
156,00	157,0000	1	.
157,00	156,7778	9	1,09291
158,00	157,0000	7	2,64575
160,00	156,5000	2	2,12132
162,00	159,0000	1	.
Total	149,2381	105	10,85616

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	
			(Combined)	12136,645	23
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	4616,811	1	
		Deviation from Linearity	7519,834	22	
	Within Groups		120,403	81	
Total			12257,048	104	

ANOVA Table

			Mean Square	F	
			(Combined)	527,680	354,993
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	4616,811	3105,922	
		Deviation from Linearity	341,811	229,950	
	Within Groups		1,486		
Total					

ANOVA Table

			Sig.	
			(Combined)	,000
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	Between Groups	Linearity	,000	
		Deviation from Linearity	,000	
	Within Groups			
Total				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Guru * Iklim Organisasi	,614	,377	,995	,990

NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 /MISSING ANALYSIS.

Tes Normalitas

NPar Tests

Notes		
	Output Created	18-Nov-2016 06:15:27
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	105
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
	Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	0:00:00.000
	Elapsed Time	0:00:00.015
	Number of Cases Allowed ^a	131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Supervisi Kep.Sek	Iklm Organisasi	Kinerja Guru
Normal Parameters ^{a,b}	N	105	105	105
	Mean	149.3810	148.7524	149.2381
	Std. Deviation	9.12771	9.20470	10.85616
Most Extreme Differences	Absolute	.202	.198	.267
	Positive	.125	.129	.191
	Negative	-.202	-.198	-.267
	Kolmogorov-Smirnov Z	2.068	2.030	2.737
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060	.061	.059

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
VAR00034 VAR00035
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Uji reabilitas X1

Reliability**Notes**

Output Created		18-NOV-2016 13:40:20
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020 VAR00021
		VAR00022 VAR00023
		VAR00024 VAR00025
		VAR00026 VAR00027
		VAR00028 VAR00029
		VAR00030 VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	30	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,894	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	143,7667	146,530	,273	,894
2	143,9333	143,099	,443	,891
3	144,0333	142,378	,437	,891
4	143,8000	144,372	,353	,892
5	143,9667	144,930	,331	,893
6	144,1333	141,844	,463	,891
7	144,0000	141,379	,487	,890
8	143,9333	137,926	,722	,886
9	144,1333	141,430	,524	,890
10	144,2000	137,476	,596	,888
11	143,9667	147,137	,191	,895
12	144,2667	145,720	,277	,894
13	144,1333	141,844	,463	,891
14	144,0000	141,379	,487	,890
15	143,9333	137,926	,722	,886
16	143,9667	143,826	,402	,892
17	144,3333	139,264	,530	,889
18	144,0667	140,754	,585	,889
19	143,9333	141,306	,516	,890
20	143,9000	143,679	,402	,892
21	144,1000	141,266	,521	,890
22	144,0667	144,133	,406	,892

23	144,0000	147,448	,195	,895
24	144,2000	151,683	-,089	,899
25	144,2333	141,495	,367	,893
26	144,2667	137,582	,494	,890
27	144,2333	143,564	,398	,892
28	144,2000	140,234	,437	,891
29	144,1333	139,292	,383	,893
30	144,0333	145,757	,263	,894
31	144,0667	143,720	,319	,893
32	144,2000	144,441	,287	,894
33	143,9667	141,757	,589	,889

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34	144,0667	144,064	,345	,893
35	144,0333	139,964	,578	,889

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
VAR00034 VAR00035
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Uji Reabilitas X2

Reliability**Notes**

Output Created		18-NOV-2016 13:43:38
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020 VAR00021
		VAR00022 VAR00023
		VAR00024 VAR00025
		VAR00026 VAR00027
		VAR00028 VAR00029
		VAR00030 VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	
	30	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	142,0000	170,759	,023	,917
2	141,1667	161,868	,479	,912
3	141,1667	162,902	,456	,912
4	141,1000	157,955	,499	,912
5	141,1667	164,557	,333	,914
6	141,3667	160,309	,564	,911
7	141,0667	157,857	,636	,910
8	141,0000	160,690	,597	,911
9	141,1333	166,189	,318	,914
10	141,2667	163,375	,393	,913
11	140,9333	164,340	,461	,912
12	141,5333	165,016	,299	,914
13	141,3667	160,309	,564	,911
14	141,0667	157,857	,636	,910
15	141,0000	160,690	,597	,911
16	141,1333	162,051	,540	,911
17	141,7000	162,079	,411	,913
18	141,1667	159,799	,694	,910
19	141,0000	159,586	,575	,911
20	141,0333	163,757	,458	,912
21	141,2000	157,131	,706	,909
22	141,3000	162,286	,463	,912

23	141,0667	163,857	,416	,913
24	141,6000	167,972	,150	,916
25	141,6667	154,575	,659	,909
26	141,9667	162,585	,369	,914
27	141,4333	160,737	,579	,911
28	141,3667	161,551	,464	,912
29	141,1667	160,351	,496	,912
30	141,2667	160,616	,479	,912
31	141,4333	159,289	,493	,912
32	141,6000	163,283	,372	,914
33	141,1667	167,730	,254	,914

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34	141,5333	165,016	,387	,913
35	140,6000	167,283	,330	,914

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027
VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
VAR00034 VAR00035
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Uji Reabilitas X3

Reliability**Notes**

Output Created		05-NOV-2016 13:23:37
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	30
	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020 VAR00021
		VAR00022 VAR00023
		VAR00024 VAR00025
		VAR00026 VAR00027
		VAR00028 VAR00029
		VAR00030 VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		/SCALE('ALL VARIABLES')
		ALL
		/MODEL=ALPHA
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	30	100,0

Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	140,7000	329,528	,286	,955
2	141,0333	316,516	,674	,953
3	141,0000	324,000	,455	,954
4	140,9333	316,409	,590	,954
5	140,9667	314,861	,712	,953
6	141,1000	312,645	,723	,953
7	141,0000	312,069	,712	,953
8	140,9333	319,857	,598	,954
9	141,1333	324,326	,453	,954
10	141,1333	323,085	,441	,955
11	141,0333	325,757	,395	,955
12	141,3000	317,114	,633	,953
13	141,1000	312,645	,723	,953
14	141,0000	312,069	,712	,953
15	140,9333	319,857	,598	,954
16	141,0333	313,757	,733	,953
17	141,3333	315,057	,627	,953
18	141,1000	313,128	,742	,952
19	141,0000	312,690	,723	,953
20	140,9333	317,237	,657	,953
21	141,0667	316,064	,703	,953
22	141,0667	318,961	,635	,953

23	141,0333	318,723	,631	,953
24	141,2667	318,616	,537	,954
25	141,1333	314,326	,624	,953
26	141,3000	319,183	,466	,955
27	141,2333	316,806	,642	,953
28	141,4000	320,248	,494	,954
29	141,1667	314,695	,623	,953
30	141,1333	315,982	,658	,953
31	141,1667	319,385	,526	,954
32	141,2000	316,993	,563	,954
33	140,9333	325,444	,496	,954

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
34	141,1333	316,326	,646	,953
35	141,0000	323,241	,485	,954

REKAPITULASI DATA

LAMPIRAN 4

(Copy Tabel F,r,t)

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Nilai-Nilai Distribusi t

db	Peluang nilai mutlak r yang lebih besar								
	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	3,182	6,366	636,615
2	.816	1,161	1,386	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	.765	.978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,540	5,841	12,941
4	.741	.941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	.727	.920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,839
6	.718	.906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,037	5,959
7	.711	.896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	.706	.889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	.703	.883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,520	4,781
10	.700	.879	1,093	1,372	1,812	2,268	2,764	3,169	4,587
11	.697	.876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,178	3,106	4,437
12	.695	.873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	.694	.870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	.692	.868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	.691	.866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	.690	.865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	.689	.863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	.688	.862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	.688	.861	1,066	1,228	1,729	2,093	2,539	2,861	3,888
20	.687	.860	1,640	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	.686	.859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	.686	.858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	.685	.858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	.685	.857	1,059	1,180	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	.684	.856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	.684	.856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	.684	.855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	.683	.855	1,056	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	.683	.854	1,055	1,311	1,669	2,045	2,462	2,756	3,659
30	.683	.854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	.681	.851	1,050	1,303	1,684	2,041	2,423	2,704	3,551
60	.679	.848	1,046	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	.677	.845	1,046	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	.674	.842	1,036	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291
db	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
Peluang nilai r positif yang lebih besar									

Sumber: Sugiyono, *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Cetakan ke-9 Bandung ALFABETA, 2011

Tabel Nilai Kritis L Untuk Uji Lilliefors

Ukuran sample (n)	TARAF NYATA α				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.140
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n>30	$\frac{0.031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.736}{\sqrt{n}}$

Sumber: Conover, W.J., Practical Non parametric Statistic, John Wiley & Sons, Inc. 1973

Nilai Presentil Untuk Distribusi F

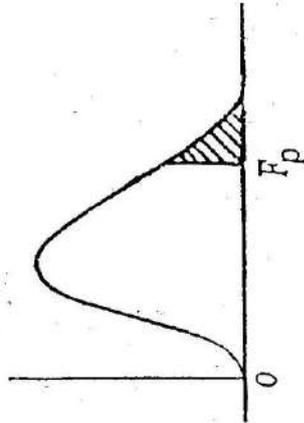
DAFTAR I

Nilai Presentil
Untuk Distribusi F

(Bilangan Dalam Badan Daftar

Menyatakan F_p ; Baris Atas Untuk

$p = 0,05$ dan Baris Bawah Untuk $p = 0,01$)



$V_2 = dk$ penyebut	$V_1 = dk$ pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6189	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50	
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50	
3	10,10	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,59	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53	
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,06	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12	
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63	
	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46	
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36	
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02	
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67	
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88	
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65	
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,17	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93	
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,38	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86	
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71	
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31	

DAFTAR I (lanjutan)

V ₂ = dk penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
13	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,55	2,53	2,46	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,26	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26

DAFTAR I (lanjutan)

V ₂ = dk penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,89	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,18
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,65	1,62	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,89	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,86	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,55	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,01	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,85	1,79	1,74	1,70	1,61	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70

LAMPIRAN 5

(Surat Izin Penelitian)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
SEKOLAH PASCASARJANA

Jl. Warung Buncit Raya No. 17, Pancoran Jakarta Selatan 12790
 Telp. (021) 79184063, 79184065 Fax. (021) 79184068
 Email : sekolahpascasarjana@uhamka.ac.id, www.uhamka.ac.id

Nomor : 776/B.04.02/2016
 Lampiran : ---
 Perihal : **Izin penelitian**

17 Safar 1438 H
 17 November 2016 M

Yang terhormat,
 Kepala SDN di Wilayah Kecamatan Pasar Minggu
 Jl. Pasar Minggu Jakarta Selatan

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Pimpinan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
 mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan memberikan izin penelitian
 kepada mahasiswa kami:

N a m a : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
 NIM : 1408036116
 Program Studi : Administrasi Pendidikan
 Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
 Semester : Gasal
 Tahun Akademik : 2016/2017

yang bersangkutan bermaksud untuk memperoleh data dalam rangka
 menyusun tesis sebagai salah satu syarat penyelesaian Studi Magister
 di Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dengan
 judul :

**"Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap
 Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu
 Jakarta Selatan"**

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan perkenan
 Bapak/Ibu kami menyampaikan terima kasih.

**Wabillahittaufig wal hidayah,
 Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

a.n.Direktur
 Kaprodi AP,



Ahen Tumanggung, Ph.D.

Tembusan Yth :
 Direktur (Sebagai laporan).



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
SEKOLAH PASCASARJANA

Jl. Warung Buncit Raya No. 17, Pancoran Jakarta Selatan 12790
Telp. (021) 79184063, 79184065 Fax. (021) 79184068
Email : sekolahpascasarjana@uhamka.ac.id, www.uhamka.ac.id

Nomor : 709/B.04.02/2016
Lampiran : ---
Perihal : **Ujicoba Instrumen**

28 Muharram 1438 H
29 Oktober 2016 M

Yang terhormat,
Kepala SDN di Wilayah Kecamatan Pasar Minggu
Jl. Pasar Minggu-Jakarta Selatan

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,

Pimpinan Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan memberikan izin ujicoba
instrumen kepada mahasiswa kami:

N a m a : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

yang bersangkutan bermaksud untuk memperoleh data dalam rangka
menyusun tesis sebagai salah satu syarat penyelesaian Studi Magister
di Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dengan
judul :

**"Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap
Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu
Jakarta Selatan".**

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan perkenan
Bapak/Ibu kami menyampaikan terima kasih.

**Wabillahittaufiq wal hidayah,
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

a.n.Direktur
Kaprosdi AP,

Anen Tumanggung, Ph.D.

Tembusan Yth :
Direktur (Sebagai laporan).

LAMPIRAN 6

(Surat Ket. Telah Meneliti)



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH DASAR NEGERI PASAR MINGGU 05 PAGI

Jl. Rawa Bambu I Rt. 008 / 06 Kel/Kec. Pasar Minggu
Jakarta Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta
Telp 0217802856 Email : sdn_pasming05@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NO: 93.5/1.852.11-16

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Awaluddin, MM.Pd
NIP / NRK : 196011011986031011
Pangkat / Gol : Pembina Tk I/ IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pasar Minggu 05 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Rawa Bambu I Rt. 008 / 06 Kel/Kec. Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

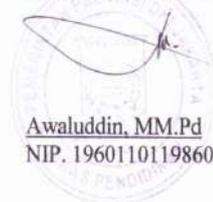
Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang **telah selesai melakukan Penelitian** dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Pasar Minggu 05 Pg



Awaluddin, MM.Pd
NIP. 196011011986031011



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN PEJATEN TIMUR 04 PETANG

Jl. Poltangan IV Rt. 005/010 Kel. Pejaten Timur Kec. Pasar Minggu
Jakarta Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta
Telp 0217817474 Email : sdn.petir04pt@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NO: 109.S.Ket/1.852.12

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MARYANTO, S.Pd
NIP / NRK : 196303301984031004
Pangkat / Gol : Penata Tk I/IIId
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pejaten Timur 04 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Poltangan IV Rt. 005/010 Pasar Minggu Jakarta selatan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Pejaten Timur 04 Pt



MARYANTO, S.Pd
NIP. 196303301984031004



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR

SDN KEBAGUSAN 05 PETANG

Jl. Kebagusan Raya Rt 007/04, Kel. Kebagusan Kec. Pasar Minggu
Kota Administrasi Jakarta Selatan Prov. DKI Jakarta

Telp. 02178847503

Email. sdnkebagusan.05@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NO: 44.2/1.851.11.16

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : USEP SUPRAPTO, S.Pd
NIP / NRK : 196810181997031007
Pangkat / Gol : Penata / IIIc
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Kebagusan 05 Petang
Alamat Tempat Tugas : Jl. Kebagusan Raya Rt 007/04 Kel. Kebagusan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang **telah selesai melakukan Penelitian** dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Kebagusan 05 Petang



USEP SUPRAPTO, S.Pd
NIP: 196810181997031007



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR

SDN PEJATEN TIMUR 02 PETANG

Jl. Poltangan IV Rt. 005/010 Kel. Pejaten Timur, Pasar Minggu
Jakarta Selatan, Telp. 02178837239

SURAT KETERANGAN

NO: 86/77/1.8511.7

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama	: ATIH KURNIASIH, S.Pd
NIP / NRK	: 197408151998032005
Pangkat / Gol	: PEMBINA Tk I/ IV.A
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SDN Pejaten Timur 02 Petang
Alamat Tempat Tugas	: Jl. . Poltangan IV Rt. 005/010 Kel. Pejaten Timur, Jak-Sel

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM	: 1408036116
Program Studi	: Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan	: Strata Dua (S2)
Semester	: Gasal
Tahun Akademik	: 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Pejaten Timur 02 PT



ATIH KURNIASIH, S.Pd
NIP. 197408151998032005



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR

SDN RAGUNAN 08 PAGI

Jl. Harsono RM, Ragunan Kel. Ragunan Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan
Telp. 02178830426

SURAT KETERANGAN

NO: 52 /1.852.35.7

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : Nurwati, S.Pd, M.M
NIP / NRK : 196112191980122001
Pangkat / Gol : PEMBINA Tk II IVA
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Ragunan 08 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Harsono RM, Ragunan Kel. Ragunan
Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala Sekolah


Nurwati, S.Pd, M.M
NIP 196112191980122001



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR

SDN PEJATEN BARAT 09 PAGI

Jl. Amil Rt. 002/04 Kel. Pejaten Barat Pasar Minggu Jakarta Selatan
Telp. (021) 78835786 Email: sdn.pebar09@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 103/1.851.11.16

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama	: H. Mat Zein, M.Pd
NIP / NRK	: 196405051988101006
Pangkat / Gol	: PEMBINA Tk I/ IV. B
Jabatan	: Kepala Sekolah
Unit Kerja	: SDN Pejaten Barat 09 Pagi
Alamat Tempat Tugas	: Jl. Amil Rt. 002/04 Kel. Pejaten Barat Pasar Minggu Jak-Sel

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM	: 1408036116
Program Studi	: Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan	: Strata Dua (S2)
Semester	: Gasal
Tahun Akademik	: 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Penelitian dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala Sekolah



H. Mat Zein, M.Pd
NIP. 196405051988101006



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR

SDN PEJATEN TIMUR 18 PAGI

Jl. Masjid Baru Rt. 007/01 Kel. Pejaten Timur, Pasar Minggu
Jakarta Selatan

Telp. (021) 7948460 Email: petir.sd18@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 79 /1.851.2.16

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : Priyono,S.Pd
NIP / NRK : 196901061996061001
Pangkat / Gol : Penata Tk I/ III d
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pejaten Timur 18 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Masjid Baru Rt. 007/01 Kel. Pejaten Timur, Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Penelitian dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala Sekolah

Priyono,S.Pd
NIP: 196901061996061001



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN PASAR MINGGU 03 PAGI

Jl. Mujair I Rt. 006/009 Rawa Bambu, Ps. Minggu Jakarta Selatan

Telp 02178830962 Email : sdn.pasming03@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO: 24.2/1.852.2.11

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : HALIFATULLAH, M.Pd
NIP / NRK : 196005021985032003
Pangkat / Gol : Pembina Tk I/ IV.A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pasar Minggu 03 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Mujair I Rt. 006/009 Rawa Bambu, Ps. Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 02 November 2016
Kepala SDN Pasar Minggu 03 Pg



HALIFATULLAH, M.Pd
NIP 196005021985032003



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN PEJATEN BARAT 08 PAGI

Jl. Rambutan VII No.12 Kel. Pejaten Barat Kec. Pasar Minggu
Kota Administrasi Jaakrta Selatan DKI Jakarta
Telp 0217983032 Email : sdn.pejbar08@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 103/1.852.11.2

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Jayusman, S.Pd
NIP / NRK : 196310191985031010
Pangkat / Gol : Pembina Tk I/IV.A
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pejaten Barat 08 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Rambutan VII No.12, Pejaten Barat Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Pejaten Barat 08 Pagi



Jayusman, S.Pd

NIP. 196310191985031010



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN RAGUNAN 07 PAGI

Jl. Syaridin No.15 RT 006/009 Ragunan Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan
Telp 02178842539 Email : sdn_ragunan07@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 79.2/1.852.12.1

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MARGINI RAHAYU, M.Pd
NIP / NRK : 197012171991022001
Pangkat / Gol : Pembina Tk I/ IVA
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Ragunan 07 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Syaridin No.15 RT 006/009 Ragunan Ps Minggu Jak-Sel

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Ragunan 07 Pagi


MARGINI RAHAYU, M.Pd
NIP. 197012171991022001



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN PEJATEN TIMUR 01 PAGI

Jl. Poltangan IV No 57 Kel. Pejaten Timur Kec. Pasar Minggu Jakarta Selatan
Telp 0217816834 Email : sdnpetir.01@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 47.K.T/1.852.11

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hj.NURSEHA, S.Pd
NIP / NRK : 196104171985032004
Pangkat / Gol : Pembina Tk I/ IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pejaten Timur 01 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Poltangan IV No 57 Pasar Minggu Jakarta selatan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang *telah selesai melakukan Penelitian* dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016

Kepala SDN Pejaten Timur 01



Hj. NURSEHA, S.Pd

NIP. 196104171985032004



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
 DINAS PENDIDIKAN DASAR
SEKOLAH DASAR NEGERI CILANDAK TIMUR 03
 Jl. Memed I Komp. Marinir Cilandak Timur Jakarta Selatan 12560
 Telp. (021) 78843743, Email: ciltimcilandaktimur@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 167/1.851.4

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : **DWI RESTININGSIH, S.Pd**
 NIP : 196412231985032005
 Pangkat / Gol : Pembina / IVa
 Jabatan : Kepala Sekolah
 Unit Kerja : SDN Cilandak Timur 03
 Alamat Tempat Tugas : Jl. Memed Raya No. 3 Komplek Marinir

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
 Tempat Tanggal LAhir : Jakarta, 17 Oktober 1990
 NIM : 1408036116
 Program Studi : Administrasi Pendidikan
 Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
 Semester : Gasal
 Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Penelitian dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016
 Kepala Sekolah

Dwi Restiningsih, S.Pd
 NIP. 196412231985032005



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN RAGUNAN 01

Jl. Warung Jati Barat Rt. 01/01 Kel Ragunan Kec. Pasar Minggu
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TLP. 021 7890518

Kode Pos 12550

SURAT KETERANGAN

NO: 142 /1.851.422

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : **Drs. Suyatno, M.Pd**
NIP / NRK : 19630812198603012
Pangkat / Gol : Pembina Tk1/ IVb
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Ragunan 01
Alamat Tempat Tugas : JL .Warung Jati Barat Rt. 01/01 Kel Ragunan kec. Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal LAhir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Penelitian dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 18 November 2016



*(Surat Keterangan Telah
Melakukan Uji Coba)*



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN RAGUNAN 01

Jl. Warung Jati Barat Rt. 01/01 Kel Ragunan Kec. Pasar Minggu
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TLP. 021 7890518

Kode Pos 12550

SURAT KETERANGAN

NO: 140 /1.851.422

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : **Drs. Suyatno, M.Pd**
NIP / NRK : 19630812198603012
Pangkat / Gol : Pembina Tk1/ IVb
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Ragunan 01
Alamat Tempat Tugas : JL. Warung Jati Barat Rt. 01/01 Kel Ragunan kec. Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal LAhir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Uji coba Instrumen dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Ujicoba instrumen dilakukan pada 01 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 02 November 2016





PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SDN RAGUNAN 11 PETANG

JL. HARSONO RM RAGUNAN, PASAR MINGGU
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TLP. 78831649

KodePos 12550

SURAT KETERANGAN

NO: 37/1.851.422

Yang bertandatangan di bawah ini ,

Nama : **SUMIYANAH, S.Pd**
NIP / NRK : 196307091983032003
Pangkat / Gol : Pembina / IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Ragunan 11 Petang
Alamat Tempat Tugas : Jl. Harsono Rm Ragunan Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Uji coba Instrumen dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Ujicoba instrumen dilakukan pada 01 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 01 November 2016

Kepala SDN Ragunan 11 Petang

Sumiyannah, S.Pd

NIP. 1963070919832003



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN DASAR
SEKOLAH DASAR NEGERI CILANDAK TIMUR 04 PETANG
Jl. Memed 1 Komp. Marinir Cilandak Timur Jakarta Selatan 12560
Telp. (021) 78843743, Email: ciltimcilandaktimur@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

NO: 156/1.851.4

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : **Drs. HUDRI, M.M.**
NIP / NRK : 196302141986031007
Pangkat / Gol : Pembina / IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Cilandak Timur 04 Petang
Alamat Tempat Tugas : Jl. Memed Raya No. 3 Komplek Marinir

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal LAhir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Uji coba Instrumen dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Ujicoba instrumen dilakukan pada 01 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 01 November 2016

Kepala Sekolah



Drs. HUDRI, M.M.
NIP. 196302141986031007



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SDN PEJATEN TIMUR 07 PAGI

JL. KEMUNING IV RT. 014/06 PEJATEN TIMUR, PASAR MINGGU
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN TLP. 7949643

Kode Pos 12510

SURAT KETERANGAN

NO: 35 /1.851.422

Yang bertanda tangan di bawah ini ,

Nama : **DARMI,S.Pd**
NIP / NRK : 196308221986042001
Pangkat / Gol : Pembina / IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pejaten Timur 07 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Kemuning IV Rt. 014/06 Pejaten Timur

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Uji coba Instrumen dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "**Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan**" dengan baik.

Ujicoba instrumen dilakukan pada 01 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 01 November 2016

Kepala SDN Pejaten Timur 07 Pagi



DARMI,S.Pd
NIP.196308221986042001



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI PASAR MINGGU 05 PAGI
Jl. Rawa Bambu I Rt. 008 / 06 Kel/Kec. Pasar Minggu
Jakarta Selatan Kota Administrasi Jakarta Selatan Provinsi DKI Jakarta
Telp 0217802856 Email : sdn_pasming05@gmail.com

SURAT KETERANGAN

NO: 89.5/1.852.11-16

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Awaluddin, MM.Pd
NIP / NRK : 196011011986031011
Pangkat / Gol : Pembina Tk I / IVa
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SDN Pasar Minggu 05 Pagi
Alamat Tempat Tugas : Jl. Rawa Bambu I Rt. 008 / 06 Kel/Kec. Pasar Minggu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO**
Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 17 Oktober 1990
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Jenjang Pendidikan : Strata Dua (S2)
Semester : Gasal
Tahun Akademik : 2016/2017

Adalah Benar nama tersebut di atas Mahasiswa Pascasarjana UHAMKA yang telah selesai melakukan Uji coba Instrumen dalam rangka menyusun Tesis dengan Judul "*Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pasar Minggu Jakarta Selatan*" dengan baik.

Ujicoba instrumen dilakukan pada 02 November 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 02 November 2016

Kepala SDN Pasar Minggu 05 Pg


Awaluddin, MM.Pd
NIP. 196011011986031011

LAMPIRAN 7

(Surat Pernyataan Tesis)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Nama : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NIM : 1408036116
Program Studi : Administrasi Pendidikan / Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Judul Tesis : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi
Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan
Pasar Minggu Jakarta Selatan

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiat dari karya orang lain atau dibuat oleh orang lain.
2. Tesis ini disusun dengan mengacu kepada norma-norma Etika Penelitian.
3. Jika pernyataan saya ternyata tidak benar, saya siap menanggung sanksi hukum dan mempersilahkan Sekolah Pascasarjana UHAMKA untuk mencabut ijazah saya.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk menjadi maklum bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 29 November 2016

Penulis,



Muhammad Arifin Rahmanto

LAMPIRAN 8

(Daftar Riwayat Hidup)

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Muhammad Arifin Rahmanto, dilahirkan di Jakarta tanggal 17 Oktober 1990 dari seorang Ibu bernama Sri Subekti dengan Ayah bernama Djumadi. Penulis adalah anak ke 4 dari 3 bersaudara.

Penulis menyelesaikan pendidikan formal mulai pendidikan dasar pada SDN Jagakarsa 06 Pagi Lulus tahun 2003 setelah tamat, penulis melanjutkan pendidikan pada SMPI Al Hidayah I. lulus tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan pada SMKI Al Hidayah I lulus tahun 2009. Setelah tamat, penulis melanjutkan studi pada Universitas Muhammadiyah PROR. DR. HAMKA Jakarta menempuh program Strata Satu (S1) pada Fakultas Agama Islam Jenjang SI Program Studi Pendidikan Agama Islam dan lulus pada tahun 2013 dan melanjutkan pendidikan Program Strata Dua (S2) Tahun 2015 di Pascasarjana Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA pada Program Studi Administrasi Pendidikan

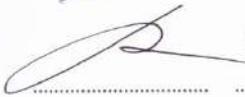
Penulis pernah berkerja sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam pada SDS Borobudur Jakarta Selatan tahun 2010 s.d. sekarang, pernah bekerja pada SDS Borobudur sebagai Kepala Tata Usaha dari tahun 2009 s.d sekarang penulis bertugas sebagai guru Agama Islam pada SMP Borobudur Jakarta Selatan.

Pengalaman organisasi yang pernah ditempuh penulis diantaranya pernah menjadi Ketua bidang dakwah PK FAI UHAMKA pada tahun 2010. Kemudian menjadi Ketua Bidang Kerohanian Karangtaruna Kelurahan Jagakarsa pada tahun 2011-2014.

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI
KECAMATAN PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN

Oleh
MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NIM : 1408036116

Laporan hasil ujicoba instrumen ini telah disetujui untuk dilanjutkan ke penelitian

Pembimbing	Tanda Tangan	Tanggal
1. Prof.Dr. H. Ch. Suprpto, M.M.		19-11-2016
2. Anen Tumanggung, Ph.D.		19-11-16

Jakarta, 19 November 2016

Ketua Program studi Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Anen Tumanggung, Ph.D.

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN
PASAR MINGGU JAKARTA SELATAN**

TESIS

Oleh

MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NIM : 1408036116

Disetujui untuk disidangkan

Pembimbing

Tanda tangan Tanggal

Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, M.M.

 24-11-2016

Anen Tumanggung, Ph.D.



Jakarta,

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA


Anen Tumanggung, Ph.D



PERMOHONAN PENGGANTIAN PEMBIMBING TESIS

Tgl. Efektif : 12-Maret-2016
No. Form : FM-AP/1-14-001
No. Revisi : 00

Yang terhormat,
Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Jakarta - HAMKA
Jakarta

Asalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan ini saya mengajukan permohonan penggantian pembimbing tesis, sebagai berikut :

NAMA MAHASISWA : MUHAMMAD ARIFIN RAHMANTO
NOMOR INDUK MAHASISWA : 1408036116
PROGRAM STUDI : PEP, MM (AP) IKM, PB Indonesia, PB Inggris, P IPS *)
KELAS/ANGKATAN/SMT : 4.B1 / 1 smstr 4

JUDUL TESIS	Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan iklim organisasi terhadap Kinerja Guru di Smp Swasta Se Kecamatan Dasar Minggu Jakarta Selatan
PEMBIMBING	1. Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, MM 2. Prof. Dr. H. Mulyono Abdurrahman
PEMBIMBING PENGGANTI	1. Prof. Dr. H. Ch. Suprpto, MM 2. Anen Tumanggung, Ph.D
ALASAN PENGGANTIAN	Waktu Labok efektif Pembinaan dengan Dosen Pembimbing yang stay di Pasca Sarjana UHAMKA.

Demikian permohonan penggantian pembimbing tesis tersebut, semoga mendapat persetujuan dari Bapak Direktur. Terima Kasih.

Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 11 Oktober 2016

Mengetahui,
Direktur/Sekretaris,

Kaprodi/Sekprodi,

Mahasiswa Ybs,

M. ARIFIN RAHMANTO

