

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
EKONOMI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)
DI KABUPATEN SLEMAN**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
guna Memenuhi sebagian Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**



Disusun oleh:

**SILVIA MARGARET
NIM 11404244006**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
EKONOMI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)
DI KABUPATEN SLEMAN**



Telah disetujui Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan
TIM Pengaji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, April 2015

Pembimbing

Ali Muhsin, M.Pd

NIP 19681112 199903 1 003

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DI KABUPATEN SLEMAN

Disusun Oleh:

SILVIA MARGARET

NIM 11404244006

Telah dipertahankan di depan TIM Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 17 April 2015.

Tim Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Barkah Lestari, M.Pd	Ketua Penguji		21 / 4 / 2015
Ali Muhsin, M.Pd	Sekretaris Penguji		21 / 4 / 2015
Suwarno, M.Pd	Penguji Utama		20 / 4 / 2015

Yogyakarta, 22 April 2015

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0028

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Silvia Margaret

NIM : 11404244006

Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan

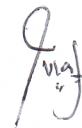
Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas

(SMA) di Kabupaten Sleman

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan oleh orang lain, kecuali pada bagian tertentu saya ambil sebagai acuan. Apabila ternyata terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 7 April 2015

Penulis



Silvia Margaret

NIM 11404244006

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 5-8)

“Belajar seperti filosofi oksigen, bermanfaat walau tak terlihat”.

(Penulis)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur, kupersembahkan karyaku ini untuk:

Bapak Margani dan Ibu Sarbini S.Ag

Endiah Shinta Irina, A.Md

Muhammad Rizal Abdurrasyad

Bripda Surya Dwi Jatmiko

Pendidikan Ekonomi Non Reguler 2011

**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
EKONOMI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA)
DI KABUPATEN SLEMAN**

**Oleh:
SILVIA MARGARET
NIM 11404244006**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman, dan (3) Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dan menurut metodenya merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan responden sebanyak 52 guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, nilai t_{hitung} sebesar 2,209, dan nilai signifikansi 0,032. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,139, nilai t_{hitung} sebesar 5,174, dan nilai signifikansi 0,000. (3) Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman dengan nilai F_{hitung} sebesar 26,611 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.*

EFFECTS OF PRINCIPALS' ACADEMIC SUPERVISION AND WORK ENVIRONMENTS ON THE PERFORMANCES OF ECONOMICS TEACHERS AT SENIOR HIGH SCHOOLS IN SLEMAN REGENCY

SILVIA MARGARET

NIM 11404244006

ABSTRACT

This study aims to investigate: (1) the effect of principals' academic supervision on the performances of economics teachers at senior high schools (SHSs) in Sleman Regency, (2) the effect of work environments on their performances, and (3) the effects of principals' academic supervision and work environments on their performances.

This was an ex post facto study which was quantitative in nature. The research population comprised economics teachers at SHSs in Sleman Regency. This was a population study involving 52 teachers as respondents. The research instruments were a questionnaire and documentation. The data analysis technique was multiple regression analysis.

The results of the study are as follows. (1) There is a significant positive effect of principals' academic supervision on the performances of economics teachers at senior high schools (SHSs) in Sleman Regency, indicated by a regression coefficient of 0.302, $t_{\text{observed}} = 2.209$, and a significance value of 0.032. (2) There is a significant positive effect of work environments on their performances, indicated by a regression coefficient of 1.139, $t_{\text{observed}} = 5.174$, and a significance value of 0.000. (3) There are effects of principals' academic supervision and work environments as an aggregate on their performances, indicated by $F_{\text{observed}} = 26.611$ and a significance value of 0.000.

Keywords: *Principals' Academic Supervision, Work Environments, Teacher Performances*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karuniaNya sehingga penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman” dengan lancar. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menimba ilmu di universitas ini.
2. Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah membantu banyak hal dalam masa perkuliahan dan penyelesaian tugas akhir skripsi.
4. Ali Muhson, M.Pd., selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing dengan penuh perhatian, kesabaran dan ketelitian serta memberikan saran yang membangun untuk penulisan skripsi ini.
5. Suwarno, M.Pd., selaku narasumber dan penguji utama yang telah memberikan arahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.

6. Dr. Sukidjo, selaku pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasihatnya selama masa studi.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu selama kuliah serta sumbangsih dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman yang telah memberikan ijin dan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Seluruh teman-teman pendidikan ekonomi, khususnya teman-teman angkatan 2011 kelas B yang telah menjadi sahabat yang baik dalam masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan menjadi penyemangat dalam penulisan skripsi ini.

Semoga bantuan baik yang bersifat moral maupun material selama penelitian hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini dapat menjadi amal baik dan ibadah, serta mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin, apabila masih terdapat kekurangan penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, April 2015
Penulis



Silvia Margaret

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II. KAJIAN TEORI	12
A. Deskripsi Teori	12
1. Kinerja Guru	12
a. Peranan Guru.....	12
b. Pengertian Kinerja Guru.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	16
d. Kompetensi Guru.....	24
e. Indikator Kinerja Guru.....	25
2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah	30
a. Pengertian Supervisi Akademik.....	30
b. Tujuan Supervisi Akademik.....	32
c. Fungsi Supervisi Akademik.....	34
d. Jenis-jenis Supervisi.....	37
e. Teknik-teknik Supervisi Akademik	38
f. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah.....	42
g. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor.....	43
3. Lingkungan Kerja	44
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	44
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	45
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	45
B. Penelitian yang Relevan	46
C. Kerangka Berpikir	48
D. Hipotesis Penelitian	50

BAB III. METODE PENELITIAN	52
A. Desain Penelitian	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian	53
C. Variabel Penelitian.....	53
D. Definisi Operasional Variabel.....	53
E. Populasi Penelitian	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
G. Instrumen Penelitian	56
H. Uji Coba Instrumen.....	58
1. Uji Validitas.....	59
2. Uji Reliabilitas.....	62
I. Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Deskripsi Data	70
1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	70
2. Lingkungan Kerja	73
3. Kinerja Guru	75
B. Pengujian Prasyarat Analisis	77
1. Uji Normalitas	77
2. Uji Linieritas	78
3. Uji Kolinieritas	79
4. Uji Homosedastisitas	80
C. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	80
1. Mencari Persamaan Garis Regresi Ganda	80
2. Uji Parsial (Uji t)	81
3. Uji Simultan (Uji F).....	83
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	83
5. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).....	84
D. Pembahasan Hasil Penelitian	84
1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	84
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	85
3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	86
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran.....	89
C. Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Kisi-kisi Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	56
2. Kisi-kisi Kuesioner Lingkungan Kerja.....	57
3. Kisi-kisi Kuesioner Kinerja Guru.....	57
4. Skor Alternatif Jawaban Instrumen.....	58
5. Uji Validitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	60
6. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	60
7. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	61
8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
9. Kategori Kecenderungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	72
10. Kategori Kecenderungan Lingkungan Kerja.....	74
11. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru.....	76
12. Ringkasan Hasil Uji Normalitas.....	78
13. Ringkasan Hasil Uji Linieritas.....	79
14. Ringkasan Hasil Uji Kolinieritas.....	79
15. Hasil Uji Homosedastisitas.....	80
16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	81
17. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).....	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	50
2. Diagram Batang Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah.....	71
3. Diagram Lingkaran Kecenderungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah	72
4. Diagram Batang Variabel Lingkungan Kerja	73
5. Diagram Lingkaran Kecenderungan Lingkungan Kerja.....	74
6. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru	76
7. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kinerja Guru	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian.....	95
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	108
3. Tabulasi Data Penelitian.....	129
4. Deskripsi Statistik.....	136
5. Penentuan Kelas dan Kecenderungan Variabel.....	140
6. Uji Prasyarat Analisis	146
7. Analisis Regresi Ganda	149
8. Deskripsi Data Responden	152
9. Surat Penelitian.....	155

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dewasa ini sudah menjadi kebutuhan primer bagi setiap manusia karena melalui pendidikan dapat menggali potensi yang ada dalam diri. Seperti yang tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan merupakan inti dari kemajuan suatu bangsa. Bagi Indonesia, hal ini sudah dicantumkan dalam konstitusi dan berbagai program pemerintah. Namun dalam kenyataannya, baru bersifat retorika padahal sudah lebih dari 65 tahun merdeka. Seharusnya, kita sudah bisa menata bangsa ini menjadi bangsa yang bermartabat dan dihargai oleh bangsa-bangsa lain di dunia. Dalam pelaksanaannya, masih diwarnai dan dijadikan sebagai alat politik sehingga proses pendidikan yang dilaksanakan belum menunjukkan hasil yang memuaskan (Mulyasa 2013: 15).

Data yang dirilis oleh UNESCO di tahun 2012 menyatakan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 berdasarkan penilaian *Education Development Index* (EDI) atau Indeks Pembangunan Pendidikan. Total nilai EDI itu diperoleh dari rangkuman perolehan empat kategori penilaian, yaitu

angka partisipasi pendidikan dasar, angka melek huruf pada usia 15 tahun ke atas, angka partisipasi menurut kesetaraan gender, angka bertahan siswa hingga kelas V Sekolah Dasar (UNESCO: 2012). Selain itu, data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2013, rata-rata nasional angka putus sekolah usia 7–12 tahun mencapai 0,67% atau 182.773 anak; usia 13–15 tahun sebanyak 2,21%, atau 209.976 anak; dan usia 16–18 tahun semakin tinggi hingga 3,14% atau 223.676 anak.

Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih perlu pemberian. Pendidikan juga harus menjadi fokus utama supaya Indonesia mampu bersaing dengan negara-negara lain, khususnya di era globalisasi seperti sekarang ini. Salah satu faktor yang menjadi ujung tombak dalam pendidikan tidak lain adalah mengenai kualitas guru.

Mulyasa (2013: 3) menegaskan bahwa Pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan mutu guru. Kebijakan tersebut antara lain dengan disahkannya Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang Guru dan Dosen, Standar Nasional Pendidikan, dan Sertifikasi Guru. Dalam kebijakan yang berkaitan dengan sertifikasi tersebut, dikemukakan bahwa untuk menjadi guru harus memiliki ijazah S-1 atau D-4 sehingga ke depan (paling lambat tahun 2015) semua guru di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia diharapkan bergelar sarjana, dan bersertifikat pendidik. Ini semua dilakukan dalam rangka

memberikan penghargaan terhadap profesi guru sebagai tenaga profesional, meningkatkan kesejahteraan guru, sekaligus meningkatkan mutu pendidikan.

Tetapi pada kenyataannya, program sertifikasi guru belum mampu meningkatkan kualitas guru. Pogram ini juga mendapat sorotan tajam dari Bank Dunia. Pada 14 Maret 2013, Bank Dunia meluncurkan publikasi: *”Spending More or Spending Better: Improving Education Financing in Indonesia”*. Publikasi itu menunjukkan, para guru yang telah memperoleh sertifikasi dan yang belum ternyata menunjukkan prestasi yang relatif sama. Program sertifikasi guru yang diselenggarakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan selama beberapa tahun terakhir ternyata tidak memberi dampak perbaikan terhadap mutu pendidikan nasional. Padahal, penyelenggaranya telah menguras sekitar dua pertiga dari total anggaran pendidikan yang mencapai 20 persen APBN (hal 68).

Penelitian dari Naufalin (2012) juga menguatkan temuan dari Bank Dunia. Hasil dan kesimpulan penelitian ini adalah kinerja guru mata pelajaran ekonomi tersertifikasi belum sepenuhnya menunjukkan perubahan, karena (1) ditinjau dari kompetensi pedagogik guru menetapkan tujuan pembelajaran hanya berdasarkan silabus tanpa memperhatikan kebutuhan dan kondisi siswa, selain itu delapan keterampilan mengajar guru tidak bisa dilakukan dengan baik. (2) ditinjau dari kompetensi kepribadian guru telah menjadi suri tauladan bagi siswa dan bisa memberi contoh sehingga siswa mempunyai janji untuk meningkatkan kedisiplinan dalam dirinya. (3) ditinjau dari kompetensi profesional metode yang digunakan guru dalam mengajar masih

menekankan pada ceramah, masih banyak sumber belajar yang kurang dimanfaatkan oleh guru seperti perpustakaan, koperasi sekolah, pasar dan kemauan guru dalam meningkatkan profesionalitasnya dengan mengikuti pelatihan, workshop, seminar dan kuliah masih rendah. (4) ditinjau dari kompetensi sosial guru telah mempunyai tanggung jawab atas profesiya sebagai seseorang yang dipandang cerdas yang mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat sekitarnya.

Kepala Pusat Pengembangan Profesi Pendidik Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) Unifah Rosyidi mengakui program sertifikasi belum berhasil meningkatkan kualitas guru di Indonesia. Unifah menerangkan, program sertifikasi awalnya diperkirakan mampu meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru. Akan tetapi pada kenyataannya di lapangan tidak sesuai harapan. Oleh karenanya perlu ada kelanjutan penilaian guru dari waktu ke waktu supaya kompetensi yang masih lemah dapat diperkuat (<http://pasca.unesa.ac.id>).

Rendahnya profesionalitas guru di Indonesia dapat dilihat dari kelayakan guru mengajar. Data Balitbang Depdiknas tahun 2008, menunjukkan bahwa guru yang layak mengajar untuk tingkat SD baik negeri maupun swasta ternyata hanya 28,94%. Guru SMP Negeri 54,12%, guru SMP Swasta 60,99%, guru SMA Negeri 65,29%, guru SMA Swasta 64,73%, guru SMK Negeri 55,91%, dan guru SMK Swasta 58,26%.

Bukti rendahnya profesionalitas guru juga dapat terlihat dari masih banyaknya guru yang tidak menguasai berbagai kompetensi. Misalnya saja

masih banyak guru mengalami kendala dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran. Dalam pembelajaran, seorang guru dituntut untuk mampu mengembangkan berbagai kompetensi yang ada pada dirinya. Sehingga diharapkan dengan peningkatan kompetensi tersebut akan menciptakan suasana belajar yang lebih menarik. Jika dalam mengajar ternyata guru belum mampu menggunakan variasi metode pembelajaran, maka dikhawatirkan minat siswa terhadap pelajaran ekonomi akan berkurang. Disadari ataupun tidak mata pelajaran ekonomi kurang diminati oleh siswa. Jadi untuk meningkatkan kembali minat siswa terhadap pelajaran ekonomi, peran guru sangatlah penting. Guru harus bisa menerapkan beberapa metode pembelajaran yang menarik siswa. Metode pembelajaran harus bervariasi supaya siswa tidak jemu dan dapat menikmati pembelajaran.

Salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru, dilakukan melalui supervisi akademik kepala sekolah dalam supervisi kinerja guru. Keberadaan kepala sekolah dapat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya, sebab kepala sekolah yang profesional, salah satunya akan mampu melakukan supervisi terhadap guru-gurunya, sehingga diduga akan dapat memperbaiki situasi proses belajar-mengajar yang berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan (Fathurrohman 2011: 6).

Kepala sekolah merupakan figur yang menjadi contoh dan panutan bagi para guru dan para siswa dalam hal pembentukan karakter baik dalam hal disiplin, maupun dalam hal etika dan moral. Terlebih lagi saat ini telah menerapkan kurikulum baru yang berorientasi pada pembentukan karakter

siswa. Memberikan pengetahuan tentang etika pergaulan, penanaman nilai-nilai agama, moral, budi pekerti serta etika bagi anak didik, harus terus menerus dilakukan. Disamping itu diperlukan juga kesiapan mental dan ketangguhan karakter untuk mereduksi dampak negatif dari keterbukaan informasi (Tobari: 2014).

Selain dari permasalahan mengenai sertifikasi guru, beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman pada tahun 2014 ini sudah menerapkan kurikulum 2013. Tentu peran kepala sekolah sebagai supervisor juga semakin berat karena kepala sekolah berkewajiban untuk membimbing guru-guru dan memberikan gambaran tentang kurikulum 2013 tersebut. Walaupun guru sudah mendapatkan pelatihan mengenai kurikulum tersebut, tetapi realita di lapangan menunjukkan masih banyak guru yang belum sepenuhnya paham kurikulum 2013. Seperti yang dimuat pada situs Republika, guru-guru di Kabupaten Sleman mengalami kesulitan dalam hal penilaian. Pasalnya, banyak item sebagai penilaian yang harus dilakukan guru. Kemudian selain itu ketidakpahaman guru bisa terlihat dari kebingungan guru-guru dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kurikulum 2013. Belum lagi masih banyak guru mengalami kebingungan dalam pelaksanaan pembelajaran yang menggunakan pendekatan saintifik. Hal tersebut senada dengan yang disampaikan oleh bapak Suryanto, S.Pd selaku guru ekonomi di SMA N 1 Mlati. Beliau menyampaikan beberapa hal yang menyangkut kesulitannya dalam memahami kurikulum 2013. Kesulitan dalam menyusun Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) maupun kesulitan dalam menerapkan pendekatan saintifik dalam setiap pembelajarannya. Bapak Suryanto juga mengaku tidak mengikuti MGMP se Kabupaten Sleman. Sehingga peran kepala sekolah dirasa cukup penting dalam memberikan penjelasan yang lebih mendalam mengenai kurikulum 2013. Terutama untuk guru-guru yang tidak tergabung dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) seperti dirinya.

Kinerja guru memang bukan hanya tercermin dari pemahaman mengenai kurikulum yang sedang diterapkan saat ini. Akan tetapi jika guru ataupun kepala sekolah tidak memperhatikan permasalahan ini dengan baik, dikhawatirkan kinerja guru tidak akan mengalami perubahan. Pembelajarannya juga hanya akan seperti kurikulum-kurikulum terdahulu tanpa ada perubahan yang berarti.

Guru juga membutuhkan supervisi yang bersifat kunjungan kelas, sehingga guru bisa mendapatkan masukan mengenai cara mengajarnya apakah sudah baik atau masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Ataukah sudah sesuai dengan kurikulum yang saat ini sedang diterapkan atau belum. Karena menurut perbincangan peneliti dengan beberapa guru, mereka menyatakan bahwa kepala sekolah masih sangat jarang melakukan supervisi yang bersifat kunjungan kelas. Supervisi yang dilakukan kepala sekolah hanya bersifat administratif saja karena yang dinilai hanyalah perangkat mengajarnya. Jika perangkat mengajar sudah lengkap, maka biasanya

penilaian kepala sekolah juga sudah baik. Padahal kinerja guru bukan hanya dilihat dari perangkat mengajarnya saja.

Selain pentingnya masalah supervisi akademik masih ada hal-hal yang sekiranya akan mempengaruhi kinerja guru, yakni lingkungan kerja. Alex S. Nitisemito (2001: 110) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Guru akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik jika ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif akan mampu meningkatkan produktivitas guru sehingga akan meningkatkan kinerja guru. Tetapi pada kenyataannya tidak semua sekolah mempunyai iklim yang kondusif. Beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman terletak persis di tepi jalan raya, bahkan tidak jarang berdampingan dengan pusat keramaian misalnya pasar. Hal tersebut tentu sedikit banyak berpengaruh pada proses belajar mengajar itu sendiri.

Peneliti juga sempat melakukan observasi ke beberapa sekolah, salah satu diantaranya adalah SMA Dr. Wahidin Mlati. Dari observasi tersebut, peneliti menemukan guru tidak memiliki ruang kerja yang cukup memadai. Dikatakan kurang memadai karena kantor guru yang tidak begitu luas tetapi harus dibagi menjadi dua ruang, yakni kantor guru dan perpustakaan. Padahal seharusnya guru memiliki cukup ruang untuk bisa bekerja dengan nyaman. Jika faktor lingkungan ini tidak diperhatikan dengan baik, dikhawatirkan kinerja guru juga tidak akan berjalan seperti seharusnya. Guru juga akan

merasa malas untuk datang ke kantor, guru juga tidak akan melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Oleh karena itu penelitian ini berjudul **Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. kualitas pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah,
2. kelayakan guru mengajar di Indonesia masih rendah,
3. program sertifikasi belum mampu meningkatkan kinerja guru,
4. masih banyak guru ekonomi yang belum paham akan kurikulum 2013,
5. supervisi akademik masih bersifat administratif,
6. kepala sekolah masih jarang melakukan supervisi yang bersifat kunjungan kelas,
7. lingkungan kerja di beberapa sekolah belum kondusif,
8. ruang kerja yang dimiliki sekolah belum memadai untuk menunjang kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman?
3. Bagaimana pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.
3. Mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi ilmiah bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti serta salah satu prasyarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar sarjana.

b. Bagi Sekolah

Dapat memberikan informasi bagi sekolah, mengenai pengaruh supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu juga sebagai bahan evaluasi pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah.

c. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

Sebagai salah satu bahan untuk menambah referensi bacaan bagi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta pada umumnya, dan bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi pada khususnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Peranan Guru

Dalam Pedoman Kinerja Guru yang disusun oleh Direktorat Tenaga Kependidikan Tahun 2008, peranan guru berkaitan dengan kompetensi guru antara lain guru berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator dan fasilitator, evaluator, dan pengembang kurikulum.

1) Guru sebagai Demonstrator

Melalui peranannya sebagai demonstrator, lecturer, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pembelajaran yang akan diajarkannya serta senantiasa mengembangkannya dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai oleh siswa.

2) Guru sebagai Pengelola Kelas

Dalam perannya sebagai pengelola kelas (*learning managers*), guru hendaknya mampu mengelola kelas, karena kelas merupakan lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi. Lingkungan harus diatur dan diawasi agar kegiatan-kegiatan belajar terarah kepada tujuan-tujuan pendidikan.

3) Guru sebagai Mediator dan Fasilitator

Sebagai mediator, guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup mengenai media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat komunikasi guna lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Dengan demikian jelaslah bahwa media pendidikan merupakan alat yang sangat diperlukan yang bersifat melengkapi dan merupakan bagian integral demi berhasilnya proses pendidikan dan pengajaran di sekolah. Guru tidak cukup hanya memiliki pengetahuan tentang media pendidikan, tetapi juga harus memiliki keterampilan memilih dan menggunakan, serta mengusahakan media itu dengan baik. Sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang kiranya berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik yang berupa narasumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.

4) Guru sebagai Evaluatator

Setiap kali proses belajar mengajar, guru hendaknya menjadi evaluator yang baik. Penilaian dilakukan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan itu tercapai atau tidak, apakah materi yang diajarkan sudah dikuasai atau belum oleh siswa, dan apakah metode yang digunakan sudah cukup tepat. Penilaian perlu dilakukan, karena melalui penilaian guru dapat mengetahui

keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran, serta ketepatan metode mengajar.

5) Guru sebagai Pengembang Kurikulum di Sekolah

Kurikulum dalam dimensi kegiatan adalah sebagai manifestasi dari upaya untuk mewujudkan kurikulum yang masih dokumen tertulis menjadi aktual dalam serangkaian aktivitas belajar mengajar.

b. Pengertian Kinerja Guru

Dikatakan oleh Mulyasa (2005: 136) bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Menurut Prawirasentono (1999: 2):

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dessler (1997: 513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4)

membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan definisi konsep kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Indrafachrudi (2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni:

Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Salah satu faktor internal yang pengaruhnya cukup besar terhadap kinerja karyawan termasuk guru adalah motivasi. Menurut Siagian (2004: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau

keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Demikian pula Husaini Usman (2009: 250) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja.

Dari kedua pengertian di atas jelas bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru akan mampu mendedikasikan dirinya untuk dunia pendidikan jika motivasi yang ada dalam dirinya juga tinggi.

Selain motivasi, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh Pandji Anoraga (2006: 17) bahwa:

Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang jelas berbeda-beda. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimilikinya atau tidak.

Faktor internal lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompetensi. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Selain itu faktor minat juga mempengaruhi kinerja. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak dibawa sejak lahir. Semakin berminat guru pada mata pelajaran atau profesi, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah.

2) Faktor Eksternal

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Hadari Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

- a) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar, b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa dengan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak positif kepada orang-orang yang bekerja dalam lingkungan tersebut. Karena seseorang akan selalu merasa senang jika bekerja dalam situasi yang nyaman sehingga kinerjanya menjadi maksimal.

Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan sarana dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Guru yang ditunjang dengan sarana pembelajaran yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya. Bahkan sarana yang tidak berhubungan langsung dengan pembelajaran dapat

mempengaruhi kinerja guru, misalnya di suatu sekolah yang tidak memiliki kelengkapan WC yang memadai dapat menghambat kinerja guru.

Demikian pula imbalan atau gaji yang terkait dengan kesejahteraan guru dapat mempengaruhi kinerja. Pandji Anoraga (2006: 19) menyatakan bahwa “faktor selanjutnya adalah kompensasi, gaji, atau imbalan. Faktor ini walaupun pada umumnya tidak menempati urutan paling atas, tetapi masih merupakan faktor yang mudah mempengaruhi ketenangan dan kegairahan kerja guru”.

Menurut Burhanudin (2005: 34) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantara tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.

Pertama, tingkat pendidikan guru akan sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja guru. Kemampuan seorang sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikannya, karena melalui pendidikan itulah seseorang mengalami proses belajar dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Selama menjalani pendidikannya seseorang akan menerima banyak masukan baik berupa ilmu pengetahuan maupun keterampilan yang akan mempengaruhi pola

berpikir dan perilakunya. Ini berarti jika tingkat pendidikan seseorang itu lebih tinggi maka makin banyak pengetahuan serta keterampilan yang diajarkan kepadanya sehingga besar kemungkinan kinerjanya akan baik karena didukung oleh bekal keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya.

Kedua, faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah supervisi pengajaran yaitu serangkaian kegiatan membantu guru dalam mengembangkan kemampuannya. Kepala sekolah bertugas memberikan bimbingan, bantuan, pengawasan dan penelitian pada masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan pengajaran berupa perbaikan program dan kegiatan belajar mengajar. Sasaran supervisi ditujukan kepada situasi belajar mengajar yang memungkinkan terjadinya tujuan pendidikan secara optimal. Jasmani (2013) menyatakan supervisi pendidikan secara umum bertujuan untuk mengontrol dan menilai semua komponen-komponen yang terkait dalam dunia pendidikan. Dengan demikian, apabila supervisi ini dilaksanakan dengan baik, peningkatan kinerja semua komponen pendidikan akan menjadi baik, peran guru dan tanggung jawab guru sebagai tenaga edukatif pun semakin meningkat. Untuk itu diperlukan kerjasama yang baik antara guru dengan kepala sekolah. Karena kepala sekolah mempunyai fungsi sebagai supervisor yang diharapkan mampu menolong guru agar

mampu melihat persoalan yang dihadapi dan mampu membangkitkan semangat kerja guru itu sendiri.

Ketiga, kinerja guru juga dipengaruhi oleh program penataran yang diikutinya. Untuk memiliki kinerja yang baik, guru dituntut untuk memiliki kemampuan akademik yang memadai, dan dapat mengaplikasikan ilmu yang dimilikinya kepada para siswa untuk kemajuan hasil belajar siswa. Hal ini menentukan kemampuan guru dalam menentukan cara penyampaian materi dan pengelolaan interaksi belajar mengajar. Untuk itu guru perlu mengikuti program-program penataran.

Keempat, iklim yang kondusif di sekolah juga akan berpengaruh pada kinerja guru, di antaranya: pengelolaan kelas yang baik yang menunjuk pada pengaturan orang (siswa), maupun pengaturan fasilitas (ventilasi, penerangan, tempat duduk, dan media pengajaran). Selain itu hubungan antara pribadi yang baik antara kepala sekolah, guru, siswa dan karyawan sekolah akan membuat suasana sekolah menyenangkan dan merupakan salah satu sumber semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kelima, agar guru memiliki kinerja yang baik maka harus didukung oleh kondisi fisik dan mental yang baik pula. Guru yang sehat akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Oleh karenanya faktor kesehatan harus benar-benar diperhatikan. Begitu

pula kondisi mental guru, bila kondisi mentalnya baik dia akan mengajar dengan baik pula.

Keenam, tingkat pendapatan dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar guru benar-benar berkonsentrasi mengajar di suatu sekolah maka harus diperhatikan tingkat pendapatannya dan juga jaminan kesejahteraan lainnya seperti pemberian intensif, kenaikan pangkat/gaji berkala, asuransi kesehatan dan lain-lain.

Ketujuh, peningkatan kinerja guru dapat dicapai apabila guru bersikap terbuka, kreatif, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Suasana kerja yang demikian ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, yaitu cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya.

Kedelapan, kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan). Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari dari kegiatan administrasi.

Kegiatan admininstrasi sekolah mencakup pengaturan proses belajar mengajar, kesiswaan, personalia, peralatan pengajaran, gedung, perlengkapan, keuangan serta hubungan masyarakat. Dalam proses administrasi terdapat kegiatan manajemen yang meliputi kemampuan membuat perencanaan, pengorganisasian,

penggerakan dan pengawasan. Bila kepala sekolah memiliki kemampuan manajerial yang baik, maka pengelolaan terhadap komponen dan sumber daya pendidikan di sekolah akan baik, ini akan mendukung pelaksanaan tugas guru dan peningkatan kinerjanya.

d. Kompetensi Guru

Seorang guru harus mempunyai berbagai kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pentingnya kompetensi guru tersebut menurut Martinis Yamin (2010: 18) bagi dunia pendidikan antara lain: 1) sebagai alat untuk mengembangkan standar kemampuan profesional guru, 2) merupakan alat seleksi penerimaan guru, 3) untuk pengelompokan guru, 4) sebagai bahan acuan dalam pengembangan kurikulum, 5) merupakan alat pembinaan guru, dan 6) mendorong kegiatan dan hasil belajar.

Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Kompetensi merupakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang berkenaan dengan tugas, jabatan maupun profesinya (Triyanto, 2006: 62). Kompetensi bersifat kompleks dan merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai, yang dimiliki seseorang yang terkait

dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan atau diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tersebut (Dikti, 2001: 9).

Jadi kompetensi guru adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang yang bertugas mendidik peserta didiknya agar mempunyai kepribadian yang luhur dan keterampilan sebagaimana tujuan dari pendidikan. Oleh karena itu kompetensi guru menjadi tuntutan dasar bagi seorang guru.

e. Indikator Kinerja Guru

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: 1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), 2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan 3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

(1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses

penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

(2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembeajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaanya menuntut kemampuan guru.

(a) Pengelolaan Kelas

Kemampuan menciptakan suasana kondusif di kelas guna mewujudkan proses pembelajaran yang menyenangkan adalah tuntutan bagi seorang guru dalam pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam memupuk kerjasama dan disiplin siswa dapat diketahui melalui pelaksanaan piket kebersihan, ketepatan waktu masuk dan keluar kelas, melakukan absensi setiap akan memulai proses pembelajaran, dan melakukan pengaturan tempat duduk siswa.

Kemampuan lainnya dalam pengelolaan kelas adalah pengaturan ruang/setting tempat duduk siswa yang dilakukan pergantian, tujuannya memberikan kesempatan belajar secara merata kepada siswa.

(b) Penggunaan Media dan Sumber Belajar

Kemampuan lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran yang perlu dikuasai guru di samping pengelolaan kelas adalah menggunakan media dan sumber belajar. Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan untuk menyalurkan pesan (materi pembelajaran), merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemampuan siswa, sehingga dapat mendorong proses pembelajaran. Sumber belajar adalah buku pedoman. Kemampuan menguasai sumber belajar di samping mengerti dan memahami buku teks, seorang guru juga harus berusaha mencari dan membaca buku-buku/sumber-sumber lain yang relevan guna meningkatkan kemampuan terutama untuk keperluan perluasan dan pendalaman materi, dan pengayaan dalam proses pembelajaran.

Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar tidak hanya menggunakan media yang sudah tersedia seperti media cetak, media audio, dan media audio visual. Tatapi kemampuan guru di sini lebih ditekankan pada penggunaan objek nyata yang ada di sekitar sekolahnya.

Dalam kenyataan di lapangan guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada (*by utilization*) seperti globe, peta, gambar dan sebagainya, atau guru dapat mendesain media untuk kepentingan pembelajaran (*by design*) seperti membuat

media foto, film, pembelajaran berbasis komputer, dan sebagainya.

(c) Penggunaan Metode Pembelajaran

Kemampuan berikutnya adalah penggunaan metode pembelajaran. Guru diharapkan mampu memilih dan menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi yang akan disampaikan. Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari berbagai sudut, namun yang penting bagi guru metode manapun yang digunakan harus jelas tujuan yang akan dicapai.

Siswa memiliki minat yang sangat heterogen idealnya seorang guru harus menggunakan multi metode, yaitu memvariasikan penggunaan metode pembelajaran di dalam kelas seperti metode ceramah dipadukan dengan tanya jawab dan penugasan atau metode diskusi dengan pemberian tugas dan seterusnya. Hal ini dimaksudkan untuk menjembatani kebutuhan siswa, dan menghindari terjadinya kejemuhan yang dialami siswa.

(3) Evaluasi/ Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam

menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pendekatan atau cara yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi/penilaian hasil belajar adalah melalui Penilaian Acuan Norma (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). PAN adalah cara penilaian yang tidak selalu tergantung pada jumlah soal yang diberikan atau penilaian dimasudkan untuk mengetahui kedudukan hasil belajar yang dicapai berdasarkan norma kelas. Siswa yang paling besar skor yang didapat di kelasnya, adalah siswa yang memiliki kedudukan tertinggi di kelasnya.

PAP adalah cara penilaian, dimana nilai yang diperoleh siswa tergantung pada seberapa jauh tujuan yang tercermin dalam soal-soal tes yang dapat dikuasai siswa. Nilai tertinggi adalah nilai sebenarnya berdasarkan jumlah soal tes yang dijawab dengan benar oleh siswa. Dalam PAP ada *passing grade* atau batas lulus, apakah siswa dapat dikatakan lulus atau tidak berdasarkan batas lulus yang telah ditetapkan. Pendekatan PAN dan PAP dapat dijadikan acuan untuk memberikan penilaian dan memperbaiki sistem pembelajaran.

Kemampuan lainnya yang perlu dikuasai guru pada kegiatan evaluasi/ penilaian hasil belajar adalah menyusun alat evaluasi. Alat evaluasi meliputi: tes tertulis, tes lisan, dan tes perbuatan.

Seorang guru dapat menentukan alat tes tersebut sesuai dengan materi yang disampaikan.

Bentuk tes tertulis yang banyak dipergunakan guru adalah ragam benar/salah, pilihan ganda, menjodohkan, melengkapi, dan jawaban singkat. Tes lisan adalah soal tes yang diajukan dalam bentuk pertanyaan lisan dan langsung dijawab oleh siswa secara lisan. Tes ini umumnya ditujukan untuk mengulang atau mengetahui pemahaman siswa terhadap materi pelajaran yang telah disampaikan sebelumnya.

Tes perbuatan adalah tes yang dilakukan guru kepada siswa. Dalam hal ini siswa diminta melakukan atau memperagakan sesuatu perbuatan sesuai dengan materi yang telah diajarkan seperti pada mata pelajaran kesenian, keterampilan, olahraga, komputer, dan sebagainya.

2. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

a. Pengertian Supervisi Akademik

Supervisi adalah segala bantuan dari para pemimpin sekolah, yang tertuju kepada perkembangan kepemimpinan guru-guru dan personil sekolah lainnya di dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan. Ia berupa dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode-metode mangajar yang lebih

baik, cara-cara penilaian yang sistematis terhadap fase seluruh proses pengajaran, dan sebagainya. Singkatnya, supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif (Ngalim Purwanto, 2012).

Suharsimi Arikunto (2004: 33) mengungkapkan ada tiga macam supervisi yaitu:

- 1) Supervisi akademik yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik.
- 2) Supervisi administrasi yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksananya pembelajaran.
- 3) Supervisi lembaga yang menitik beratkan supervisor pada aspek-aspek keseluruhan yang ada di sekolah.

Menurut Djam'an Satori dalam Suhardan (2010: 52) program supervisi akademik dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan proses hasil belajar siswa supaya kegiatan pembinaan relevan dengan peningkatan kemampuan profesional guru. Supervisi akademik yang dilakukan menitikberatkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berkaitan dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada saat siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa supervisi penting dilakukan guna meningkatkan kinerja guru. Bimbingan dan bantuan dari kepala sekolah akan sangat membantu guru dalam menyelesaikan segala macam tugas pembelajaran. Selain itu, hasil supervisi dapat

dijadikan bahan evaluasi baik bagi guru maupun bagi kepala sekolah.

Dari hasil evaluasi itulah guru dapat mengetahui kinerjanya apakah sudah baik atau belum.

b. Tujuan Supervisi Akademik

Menurut Jerry H. Makawimbang (2011: 75) tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar. Secara operasional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkret dari supervisi pendidikan yaitu:

- 1) Meningkatkan mutu kinerja guru
- 2) Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik
- 3) Meningkatkan keefektifan dan keefisiensian sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa
- 4) Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan
- 5) Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tenram serta kondusif yang akan

meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Berdasarkan Permendiknas No 12 Tahun 2007 dapat disimpulkan bahwa adanya pelaksanaan supervisi akademik antara lain membantu guru dalam: (1) merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan, (3) menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan, (4) memanfaatkan hasil penelitian untuk peningkatan layanan pembelajaran atau bimbingan, (5) memberikan umpan balik secara tepat dan teratur secara berkesinambungan pada peserta didik, (6) melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, (7) memberikan bimbingan belajar pada peserta didik, (8) menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, (9) mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu media pembelajaran dan bimbingan, (10) memanfaatkan sumber-sumber belajar, (11) mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan yang tepat dan berdaya guna (metode, strategi, teknik, model, pendekatan, dll), (12) penelitian praktis bagi perbaikan pembelajaran/bimbingan, dan (13) mengembangkan inovasi pembelajaran atau bimbingan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa supervisi akademik merupakan bagian yang sangat esensial untuk tercapainya tujuan dari pembelajaran. Pada intinya tujuan supervisi akademik yaitu membina guru dalam upaya memperbaiki proses

pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu serta hasil pembelajaran. Dalam supervisi akademik, supervisi perlu terjun langsung untuk melihat suasana yang terjadi di kelas. Dengan adanya supervisi dalam bentuk bimbingan dan layanan kepada guru secara langsung diharapkan mampu meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan prestasi akademik peserta didik. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai informasi bagi profesionalisme guru (Lantip & Sudiyono, 2011: 87).

c. Fungsi Supervisi Akademik

Fungsi-fungsi supervisi pendidikan yang sangat penting diketahui oleh para pimpinan pendidikan termasuk kepala sekolah, adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam bidang kepemimpinan
 - a) Menyusun rencana dan *policy* bersama.
 - b) Mengikutsertakan anggota-anggota kelompok (guru-guru, pegawai) dalam berbagai kegiatan.
 - c) Memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan.
 - d) Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok.
 - e) Mengikutsertakan semua anggota dalam menetapkan putusan-putusan.

- f) Membagi-bagi dan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota kelompok, sesuai dengan fungsi-fungsi dan kecakapan masing-masing.
 - g) Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
 - h) Menghilangkan rasa malu dan rasa rendah diri pada anggota kelompok sehingga mereka berani mengemukakan pendapat demi kepentingan bersama.
- 2) Dalam hubungan kemanusiaan
- a) Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya.
 - b) Membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistik, dsb.
 - c) Mengarahkan anggota kelompok kepada sikap-sikap yang demokratis.
 - d) Memupuk rasa saling menghormati di antara sesama anggota kelompok dan sesama manusia.
 - e) Menghilangkan rasa curiga-mencurigai antara anggota kelompok.

- 3) Dalam pembinaan proses kelompok
 - a) Mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing.
 - b) Menimbulkan dan memelihara sikap percaya-mempercayai antara sesama anggota maupun antara anggota dan pimpinan.
 - c) Memupuk sikap dan kesediaan tolong-menolong.
 - d) Memperbesar rasa tanggung jawab para anggota kelompok.
 - e) Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok.
 - f) Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan-pertemuan lainnya.
- 4) Dalam bidang administrasi personel
 - a) Memilih personel yang memiliki syarat-syarat dan kecakapan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.
 - b) Menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing.
 - c) Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil maksimal.
- 5) Dalam bidang evaluasi
 - a) Menguasai dan memahami tujuan-tujuan pendidikan secara khusus dan terinci.
 - b) Menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian.

- c) Menguasai teknik-teknik pengumpulan data untuk memperoleh data yang lengkap, benar, dan dapat diolah menurut norma-norma yang ada.
- d) Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

d. Jenis-jenis Supervisi

Menurut Jasmani (2013: 88), supervisi di dalam dunia pendidikan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu supervisi umum dan supervisi pendidikan. Di samping kedua jenis supervisi tersebut kita mengenal pula istilah supervisi klinis. Untuk memperjelas pengertian dan perbedaan jenis-jenis supervisi tersebut marilah kita ikuti uraian berikut.

1) Supervisi umum dan supervisi pendidikan

Supervisi umum adalah supervisi yang dilakukan terhadap kegiatan-kegiatan atau pekerjaan yang secara tidak langsung berhubungan dengan usaha perbaikan pengajaran, seperti supervisi terhadap kegiatan pengelolaan bangunan dan perlengkapan sekolah atau kantor-kantor pendidikan, supervisi terhadap kegiatan pengelolaan administrasi kantor, supervisi pengelolaan keuangan sekolah atau kantor pendidikan, dan sebagainya.

Sementara yang dimaksud dengan supervisi pendidikan ialah kegiatan-kegiatan kepengawasan yang ditujukan untuk

memperbaiki kondisi-kondisi baik personel maupun material yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

2) Supervisi klinis

Supervisi klinis termasuk bagian dari supervisi pengajaran. Dikatakan supervisi klinis karena prosedur pelaksanaannya lebih ditekankan kepada mencari sebab-sebab atau kelemahan yang terjadi di dalam proses belajar-mengajar, dan kemudian secara langsung pula diusahakan bagaimana cara memperbaiki kelemahan atau kekurangan tersebut.

e. Teknik-teknik Supervisi Akademik

Supervisi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan tujuan agar apa yang diharapkan bersama dapat menjadi kenyataan. Secara garis besar, cara atau teknik supervisi dapat digolongkan menjadi dua, yaitu teknik perseorangan dan teknik kelompok.

1) Teknik perseorangan

Yang dimaksud dengan teknik perseorangan ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Beberapa kegiatan yang dilakukan antara lain:

a) Mengadakan kunjungan kelas (*classroom visitation*)

Yang dimaksud dengan kunjungan kelas ialah kunjungan sewaktu-waktu yang dilakukan oleh seorang supervisor (kepala sekolah, penilik, atau pengawas) untuk melihat atau

mengamati seorang guru yang sedang mengajar. Tujuannya untuk mengobservasi bagaimana guru mengajar, apakah sudah memenuhi syarat-syarat didaktis atau metodik yang sesuai. Dengan kata lain, untuk melihat apa kekurangan atau kelemahan yang sekiranya masih perlu diperbaiki.

Setelah kunjungan kelas selesai, selanjutnya diadakan diskusi empat mata antara supervisor dengan guru yang bersangkutan. Supervisor memberikan saran-saran yang diperlukan, dan guru pun dapat mengajukan pendapat dan usul-usul yang konstruktif demi perbaikan proses belajar-mengajar selanjutnya.

b) Mengadakan kunjungan observasi (*observation visits*)

Guru-guru dari suatu sekolah sengaja ditugaskan untuk melihat/mengamati seorang guru yang sedang mendemonstrasikan cara-cara mengajar suatu pelajaran tertentu.

Kunjungan observasi dapat dilakukan di sekolah sendiri (*intrraschool visits*) atau dengan mengadakan kunjungan ke sekolah lain (*interschool visits*). Sebagai demonstran dapat ditunjuk seorang guru dari sekolah sendiri atau sekolah lain, yang dianggap memiliki kecakapan atau keterampilan mengajar sesuai dengan tujuan kunjungan kelas yang diadakan, atau lebih baik lagi jika sebagai demonstran tersebut adalah

- supervisor sendiri, yaitu kepala sekolah. Sama halnya dengan kunjungan kelas, kunjungan observasi juga diikuti dengan mengadakan diskusi di antara guru-guru pengamat dengan demonstran, yang dilakukan segera setelah demonstrasi mengajar selesai dilakukan.
- c) Membimbing guru-guru tentang cara-cara mempelajari pribadi siswa dan atau mengatasi problema yang dialami siswa
- Meskipun di beberapa sekolah mungkin telah dibentuk bagian bimbingan dan konseling, masalah-masalah yang sering timbul di dalam kelas yang disebabkan oleh siswa itu sendiri lebih baik dipecahkan atau diatasi oleh guru kelas itu sendiri daripada diserahkan kepada guru bimbingan atau konselor yang mungkin akan memakan waktu yang lebih lama untuk mengatasinya. Di samping itu, kita pun harus menyadari bahwa guru kelas atau wali kelas adalah pembimbing yang utama. Oleh karena itu, peranan supervisor, terutama kepala sekolah, dalam hal ini sangat diperlukan.
- d) Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kurikulum sekolah, antara lain: (1) Menyusun Program Semester; (2) Menyusun atau membuat Program Satuan Pelajaran; (3) Mengorganisasi kegiatan kegiatan pengelolaan kelas; (4) Melaksanakan teknik-teknik evaluasi pengajaran; (5) Menggunakan media dan sumber

dalam proses belajar-mengajar; (6) Mengorganisasi kegiatan-kegiatan siswa dalam bidang ekstrakurikuler, *study tour*, dan sebagainya.

2) Teknik kelompok

Ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

a) Mengadakan pertemuan atau rapat (*meetings*)

Seorang kepala sekolah yang baik umumnya menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusunnya. Termasuk di dalam perencanaan itu antara lain mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru. Berbagai hal dapat dijadikan bahan dalam rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi seperti hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan dan pengembangan kurikulum, pembinaan administrasi atau tata laksana sekolah.

b) Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*)

Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis (biasanya untuk sekolah lanjutan). Kelompok-kelompok yang telah terbentuk itu diprogramkan untuk mengadakan pertemuan/diskusi guna membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha pengembangan dan peranan proses belajar-mengajar. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah dapat

memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat ataupun saran-saran yang diperlukan.

c) Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*)

Teknik supervisi kelompok yang dilakukan melalui penataran-penataran sudah banyak dilakukan. Mengingat bahwa penataran-penataran tersebut pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah terutama adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran, agar dapat dipraktekkan oleh guru-guru.

f. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Ngalim Purwanto (2012: 115) menyatakan bahwa tugas kepala sekolah sebagai supervisor berarti bahwa dia hendaknya pandai meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat mana sajakah yang diperlukan bagi kemajuan sekolahnya sehingga tujuan-tujuan pendidikan di sekolah itu semaksimal mungkin dapat tercapai. Ia harus dapat meneliti dan menentukan syarat-syarat mana yang telah ada dan mencukupi, mana yang belum ada atau kurang mencukupi yang perlu diusahakan dan dipenuhi.

Menurut Syaiful Sagala (2010: 117) kepala sekolah yang efektif dalam mengelola program dan kegiatan pendidikan adalah yang mampu memberdayakan seluruh potensi kelembagaan dalam menentukan

kebijakan, pengadministrasian dan inovasi kurikulum di sekolah yang dipimpinnya.

g. Fungsi Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Secara umum, kegiatan atau usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor antara lain adalah:

- 1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.
- 2) Berusaha mengadakan dan melengkapi alat-alat perlengkapan sekolah termasuk media instruksional yang diperlukan bagi kelancaran dan keberhasilan proses belajar-mengajar.
- 3) Bersama guru-guru berusaha mengembangkan, mencari, dan menggunakan metode-metode mengajar yang lebih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang sedang berlaku.
- 4) Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya.
- 5) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- 6) Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan instansi-instansi lain dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja (Agus Ahyari, 1994: 124). Alex S. Nitisemito, 2001: 110) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saydam (2000: 226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Edi Sutrisno (2009: 118) berpendapat mengenai definisi dari lingkungan kerja:

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana prasarana yang mampu mendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedarmayanti (2007) menyatakan ada beberapa hal yang menjadi indikator pengukuran lingkungan kerja,

yakni: (1) penerangan, (2) suhu udara, (3) sirkulasi udara, (4) ukuran ruang kerja, (5) tata letak ruang kerja, (6) privasi ruang kerja, (7) kebersihan, (8) suara bising, (9) penggunaan warna, (10) peralatan kantor, (11) keamanan kerja, (12) musik di tempat kerja, (13) hubungan sesama rekan kerja, dan (14) hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2013).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herberg dalam Luthans (2003) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas. 1). prestasi kerja yang diraih (*achievement*). 2). Pengakuan orang lain (*recognition*). 3). tanggung jawab (*responsibility*). 4). peluang untuk maju (*advancement*). 5). kepuasan kerja itu sendiri (*the work itself*). 6).

Dan pengembangan karir (*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*). Yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi: 1). Kondisi Kerja; 2). Keamanan dan keselamatan kerja; 3). Kondisi kerja; 4). Status; 5). Prosedur perusahaan; 6). Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan, dan bawahan.

B. Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nunung Ristiana (2012) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama akan meneliti tentang kinerja guru dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Selain itu penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi adalah kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel supervisi kepala sekolah sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arning Tyas Erma Yanti (2012) yang berjudul “Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri se-Kota Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kinerja guru ekonomi SMA Negeri se-Kota Magelang sebesar 70,58% kinerjanya termasuk baik. (2) Kinerja guru ekonomi dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah ditunjukkan dengan peningkatan pada kepemimpinan kepala sekolah juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. (3) Kinerja guru ekonomi dilihat dari suasana kerja ditunjukkan dengan peningkatan pada suasana kerja juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat. (4) Kinerja guru ekonomi dilihat dari pemberian insentif ditunjukkan dengan peningkatan pada pemberian insentif juga akan diimbangi dengan kinerja guru yang meningkat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama akan meneliti kinerja guru ekonomi. Tetapi yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah indikator pengukur kinerja guru. Dalam penelitian ini menggunakan aspek kepemimpinan kepala sekolah, suasana kerja, dan pemberian insentif, sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Da'i Wibowo (2009) yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Supervisi kepala

sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya sebesar 0,238 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi supervisi kepala sekolah sebesar 23,8%. (2) Kompetensi pedagogik guru (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), besar pengaruhnya sebesar 0,275 artinya besarnya varian kinerja guru yang dipengaruhi kompetensi pedagogik guru sebesar 27,5%. (3) Supervisi kepala sekolah (X1) dan kompetensi pedagogik guru (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama menggunakan variabel supervisi kepala sekolah sebagai variabel bebas dalam mengetahui kinerja guru. Perbedaannya, jika dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas kedua yakni kompetensi pedagogik guru, maka pada penelitian yang akan digunakan menggunakan variabel bebas lingkungan kerja.

C. Kerangka Berfikir

1. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

Kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru. Karena dengan fungsinya sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mampu membantu dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Guru akan merasa setiap gerak-geriknya diamati sehingga akan berusaha

semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya sebagai seorang guru. Di sisi lain, supervisi kepala sekolah juga mampu menjadi bahan evaluasi bagi guru.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

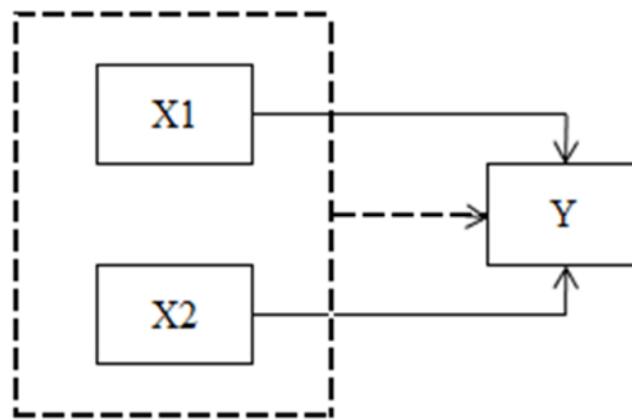
Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik. Dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestise sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang ke sekolah. Sedangkan lingkungan kotor, kacau, hiruk pikuk dan bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi bekerja.

3. Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

Supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kedua variabel tersebut mempunyai peran yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja guru. Supervisi kepala sekolah yang rutin dilaksanakan dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru

ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Skema kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

X1 : supervisi akademik kepala sekolah

X2 : lingkungan kerja

Y : kinerja guru ekonomi

→ : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/sendiri-sendiri

→ : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan/bersama-sama

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan teori dan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

3. Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis desain penelitian ini termasuk dalam penelitian *ex-post facto*.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 17), penelitian *ex-post facto* adalah model penelitian yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Penelitian *ex-post facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada dan telah terjadi sebelumnya, sehingga dalam penelitian ini tidak perlu memberikan perlakuan terhadap variabel dalam penelitian.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diperoleh akan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan statistik. Menurut Sugiyono (2013: 14), pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Pengumpulan data menggunakan instrumen analisis yang bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat, dimana penelitian ini mencari pengaruh variabel bebas supervisi kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di beberapa Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2015 sampai dengan Maret 2015.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 61). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah supervisi kepala sekolah (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Supervisi akademik kepala sekolah diartikan sebagai kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam memberikan bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Supervisi akademik kepala sekolah diukur berdasarkan pendapat responden tentang perencanaan program supervisi akademik, pelaksanaan supervisi akademik, dan evaluasi hasil supervisi akademik oleh kepala

sekolah. Pengukuran variabel supervisi kepala sekolah menggunakan skala Likert.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat para karyawan bekerja dan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut guna meningkatkan produktivitas. Pengukuran variabel lingkungan kerja menggunakan skala Likert. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Karena dalam lingkungan kerja ini berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Oleh karenanya lingkungan kerja non fisik lebih penting dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik yang mencakup pencahayaan, suhu udara, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, dan keamanan kerja.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Pengukuran variabel kinerja guru menggunakan skala Likert. Indikatornya adalah dengan menggunakan

empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, yakni: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

E. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman, baik SMA Negeri ataupun SMA Swasta. Adapun jumlah guru ekonomi yang dijadikan populasi adalah sebanyak 52 guru. Mengingat jumlah populasinya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner tertutup yaitu kuesioner yang jawabannya sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Metode kuesioner digunakan untuk memperoleh data supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

2. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk mendapatkan jumlah guru ekonomi yang menjadi populasi penelitian.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik sehingga lebih mudah diolah (Suharsimi Arikunto, 2013: 203). Langkah-langkah dalam menyusun instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Membuat kisi-kisi instrumen penelitian

Kisi-kisi instrumen diperoleh dari definisi operasional pada masing-masing variabel yang didasari pada kajian teori. Adapun kisi-kisi instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1, 2, dan 3.

Tabel 1. Kisi-Kisi Kuesioner Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	Perencanaan supervisi kepala sekolah	Jadwal kegiatan supervisi	1
		Mempersiapkan pedoman supervisi	2
2	Pelaksanaan supervisi kepala sekolah	Membimbing menyusun program tahunan dan semester	3,4
		Membimbing menyusun silabus	5
		Membimbing menyusun RPP	6
		Membimbing dalam merumuskan tujuan pembelajaran	7
		Mengamati proses pembelajaran	8
		Mengarahkan dalam pemilihan metode	9,10
		Mengamati guru dalam mengelola kelas	11
		Mengarahkan dalam membuat soal evaluasi	12*
		Membimbing dalam merencanakan dan melaksanakan program pengayaan	13
		Membimbing dalam merencanakan dan melaksanakan program remedial	14*
3	Evaluasi supervisi kepala sekolah	Membimbing dalam menganalisis kemajuan dan hambatan belajar siswa	15
		Mendiskusikan hasil supervisi	16
		Menentukan tindak lanjut hasil evaluasi	17
		Memberikan <i>reward & punishment</i>	18,19*

Tabel 2. Kisi-Kisi Kuesioner Lingkungan Kerja

No	Sub Variabel	Indikator	No Item	Jumlah
1	Lingkungan Fisik	Penerangan	1	14 item
		Suhu udara	2	
		Kebersihan	3	
		Suara bising	4*	
		Penggunaan warna	5	
		Peralatan kantor	6*	
		Keamanan kerja	7	
2	Lingkungan Sosial	Hubungan sesama rekan kerja	8,9,10*,11	
		Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	12,13,14	

(*) Pernyataan Negatif

Tabel 3. Kisi-Kisi Kuesioner Kinerja Guru

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

Sumber: Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007

2. Perhitungan Skor

Untuk variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Pada skala *likert*, responden memilih alternatif jawaban pernyataan sesuai dengan kondisi yang dialami. Terdapat lima alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden yakni seperti yang tampak pada tabel 4. Perhitungan skor setiap item instrumen mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif, untuk lebih jelasknya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Skor Alternatif Jawaban Instrumen

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

Sumber: Sugiyono (2013: 135)

H. Uji Coba Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 210) uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan instrumen yang baik untuk penelitian. Instrumen dikatakan baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Apabila instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, maka akan diketahui butir-butir yang sahif digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen yang tidak valid dan tidak reliabel akan digugurkan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan suatu instrumen agar mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek data yang dapat dikumpulkan peneliti (Suharsimi Arikunto, 2010: 213). Uji validitas instrumen dengan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson yaitu:

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

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara X dan Y
- N = jumlah subjek/responden
- X = skor item
- Y = skor total

Menurut Sugiyono, kriteria yang digunakan untuk mengetahui suatu pernyataan valid atau tidak valid yaitu jika $r_{xy} \geq 0,30$ maka pernyataan valid dan jika $r_{xy} < 0,30$ maka pernyataan tidak valid. Uji coba validitas menggunakan bantuan program komputer *SPSS Versi 17.00*. Adapun hasil analisis dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Dari nilai *pearson correlation* variabel supervisi akademik kepala sekolah pada tabel 5 dapat dilihat tidak terdapat butir yang digugurkan karena seluruh butir memiliki nilai *pearson correlation* $> 0,30$.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Butir Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Standar Nilai Correlation	Keterangan
Butir 1	0.443	0,30	Valid
Butir 2	0.445	0,30	Valid
Butir 3	0.540	0,30	Valid
Butir 4	0.540	0,30	Valid
Butir 5	0.494	0,30	Valid
Butir 6	0.540	0,30	Valid
Butir 7	0.501	0,30	Valid
Butir 8	0.481	0,30	Valid
Butir 9	0.551	0,30	Valid
Butir 10	0.569	0,30	Valid
Butir 11	0.510	0,30	Valid
Butir 12	0.526	0,30	Valid
Butir 13	0.669	0,30	Valid
Butir 14	0.509	0,30	Valid
Butir 15	0.607	0,30	Valid
Butir 16	0.670	0,30	Valid
Butir 17	0.688	0,30	Valid
Butir 18	0.629	0,30	Valid
Butir 19	0.477	0,30	Valid

b. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Standar Nilai Correlation	Keterangan
Butir 1	0.678	0,30	Valid
Butir 2	0.603	0,30	Valid
Butir 3	0.723	0,30	Valid
Butir 4	0.011	0,30	Tidak valid
Butir 5	0.108	0,30	Tidak valid
Butir 6	0.619	0,30	Valid
Butir 7	0.624	0,30	Valid
Butir 8	0.669	0,30	Valid
Butir 9	0.717	0,30	Valid
Butir 10	0.452	0,30	Valid
Butir 11	0.649	0,30	Valid
Butir 12	0.628	0,30	Valid
Butir 13	0.648	0,30	Valid
Butir 14	0.634	0,30	Valid

Dari nilai *pearson correlation* variabel lingkungan kerja butir yang harus digugurkan adalah butir 4 dan butir 5, karena nilai *pearson correlation* $< 0,30$.

c. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Butir Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Standar Nilai Correlation	Keterangan
Butir 1	0.465	0,30	Valid
Butir 2	0.587	0,30	Valid
Butir 3	0.643	0,30	Valid
Butir 4	0.749	0,30	Valid
Butir 5	0.749	0,30	Valid
Butir 6	0.719	0,30	Valid
Butir 7	0.664	0,30	Valid
Butir 8	0.698	0,30	Valid
Butir 9	0.473	0,30	Valid
Butir 10	0.595	0,30	Valid
Butir 11	0.692	0,30	Valid
Butir 12	0.726	0,30	Valid
Butir 13	0.720	0,30	Valid
Butir 14	0.664	0,30	Valid
Butir 15	0.662	0,30	Valid
Butir 16	0.686	0,30	Valid
Butir 17	0.627	0,30	Valid
Butir 18	0.711	0,30	Valid
Butir 19	0.330	0,30	Valid
Butir 20	0.798	0,30	Valid
Butir 21	0.686	0,30	Valid
Butir 22	0.465	0,30	Valid
Butir 23	0.750	0,30	Valid
Butir 24	0.588	0,30	Valid
Butir 25	0.509	0,30	Valid
Butir 26	0.756	0,30	Valid

Dari nilai *pearson correlation* variabel kinerja guru dapat dilihat tidak terdapat butir yang digugurkan karena seluruh butir memiliki nilai *pearson correlation* $> 0,30$.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas instrumen, menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 239) dapat digunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Setelah didapat reliabilitas instrumen kemudian hasilnya diinterpretasikan berdasarkan pedoman di atas. Apabila nilai r lebih dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Namun sebaliknya, apabila kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Uji coba reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha* dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 17.00*, dimana reliabel jika memenuhi nilai $\text{Alpha Cronbach}'s > 0,60$. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0,867	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,879	Reliabel
3	Kinerja Guru	0,938	Reliabel

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja

guru berada diatas nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen untuk mengukur variabel di atas adalah realibel dan bisa digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis statistika deskriptif meliputi modus, rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan nilai minimum. Penyajian data pada analisis deskriptif ini menggunakan distribusi frekuensi, diagram batang dan lingkaran (Sugiyono, 2012: 29). Untuk membuat distribusi frekuensi kelas, langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Menentukan kelas interval

Untuk menentukan kelas interval digunakan rumus *Struges* yaitu $K=1+3,3 \log n$

b. Menghitung rentang data

Untuk menghitung rentang data = skor tertinggi – skor terendah

c. Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas = rentang data / jumlah kelas

Deskripsi data selanjutnya adalah menentukan kecenderungan masing-masing variabel. Dari skor tersebut kemudian dikelompokan dalam beberapa kategori, dalam penelitian digunakan 5 kategori. Pengkategorian

dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi ideal.

Adapun penentuan kategori kecenderungan variabel adalah sebagai berikut

(Anas Sudijono, 2011: 329):

$\bar{X} > (M + 1,5 SD)$ = Sangat tinggi

$(M + 0,5SD) < \bar{X} \leq (M + 1,5SD)$ = Tinggi

$(M - 0,5SD) < \bar{X} \leq (M + 0,5SD)$ = Sedang

$(M - 1,5SD) < \bar{X} \leq (M - 0,5SD)$ = Rendah

$\bar{X} \leq (M - 1,5SD)$ = Sangat rendah

Dimana:

$M = \frac{1}{2} (\text{skor maksimal ideal} + \text{skor minimal ideal})$

$SD = \frac{1}{6} (\text{skor maksimal ideal} - \text{skor minimal ideal})$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata hitung

SD = Standar deviasi ideal

M = Rata-rata ideal

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis bertujuan untuk menguji apakah data yang terkumpul memenuhi persyaratan untuk dianalisis atau tidak. Persyaratan yang harus terpenuhi meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji homosedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang akan digunakan adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov* menggunakan *SPSS versi 17*. Untuk mengetahui apakah distribusi

frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai Asymp.Sig. Jika nilai Asymp. Sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal, begitupun sebaliknya jika nilai nilai Asymp. Sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Ali Muhson, 2012).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini dapat menggunakan uji F dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2013: 274):

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan:

- | | |
|------------|----------------------------------|
| F | = Harga bilangan F garis regresi |
| S^2_{TC} | = Rata-rata kuadrat tuna cocok |
| S^2_G | = Rata-rata kuadrat galat |

Pada penelitian ini perhitungan statistik untuk linieritas hubungan menggunakan program komputer *SPSS versi 17*. Kriteria yang digunakan apabila nilai signifikansi *linearity* < 0.05 maka pengaruh variabel X dengan Y adalah linear, sedangkan apabila nilai signifikansi *linearity* ≥ 0.05 maka pengaruh antara variabel X dengan Y tidak linear.

c. Uji Kolinearitas

Uji kolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antara variabel bebas (X). Untuk

mengetahui apakah terjadi kolineritas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF kurang dari 4 maka tidak terjadi kolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi kolinearitas (Ali Muhsin, 2012).

d. Uji Homosedastisitas

Uji homosedastisitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi mengandung perbedaan variansi residu dari kasus pengamatan satu ke kasus pengamatan lainnya. Jika variansi residu tetap maka uji homosedastisitas dapat terpenuhi. Ada tidaknya homosedastisitas dengan melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat dengan residunya (Wahana Komputer, 2003: 258). Selain itu uji homosedastisitas juga bisa menggunakan uji *Rho Spearman*. Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan bagian koefisien antara variabel independen dengan absolut residu. Jika nilai $sig < 0,05$ maka tidak terjadi homosedastisitas, jika sebaliknya maka terjadi homosedastisitas (Ali Muhsin, 2012).

3. Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis regresi untuk menguji pengaruh antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, karena variabel bebas lebih dari satu variabel maka persamaan regresi yang digunakan persamaan regresi linear berganda (*multiple regressions*). Persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012: 275) dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = kinerja guru
- a = bilangan konstanta
- b₁ = koefisien regresi supervisi akademik kepala sekolah
- b₂ = koefisien regresi lingkungan kerja
- X₁ = supervisi akademik kepala sekolah
- X₂ = lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut, selanjutnya dilakukan analisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Menurut Sutrisno Hadi (2004: 23) rumus untuk uji F sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

- R_{reg} = harga F garis regresi
- N = cacah kasus
- m = cacah prediktor
- R = koefisien korelasi antara kriteria dengan prediktor

Cara untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis maka F hitung dibandingkan dengan F tabel pada taraf signifikan 5%. Jika F hitung \geq F tabel maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis diterima, namun jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan hipotesis ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara individu (parsial).

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2012: 266) sebagai berikut:

$$t_i = \frac{b_i}{SE b_i}$$

Keterangan:

t_i = t hitung

b_i = koefisien regresi

SE = standar eror regresi

Jika t hitung $\geq t$ tabel pada taraf signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis diterima, namun jika t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis ditolak.

c. Mencari sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat

1) Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif adalah perbandingan relatifitas yang diberikan satu variabel bebas kepada variabel terikat dengan variabel bebas lain yang diteliti. Sumbangan relatif menunjukkan seberapa besar sumbangan secara relatif setiap prediktor terhadap kriteria untuk keperluan prediksi. Rumus menghitung sumbangan relatif menurut Sutrisno Hadi (2004: 42) sebagai berikut :

$$SR\% = \frac{a\Sigma xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

SR % = sumbangan relatif dari suatu prediktor

a = koefisien prediktor

Σxy = jumlah produk antara X dan Y

JK_{reg} = jumlah kuadrat regresi

2) Sumbangan Efektif (SE)

Menurut Burhan Nurgiyantoro (2009: 321) untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif dari masing-masing prediktor digunakan rumus sebagai berikut:

$$SE(\%)X_1 = SR(\%)X_1 \times R^2$$

Keterangan:

SR = sumbangan relatif

SE = sumbangan efektif

X = prediktor

R^2 = koefisien determinasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

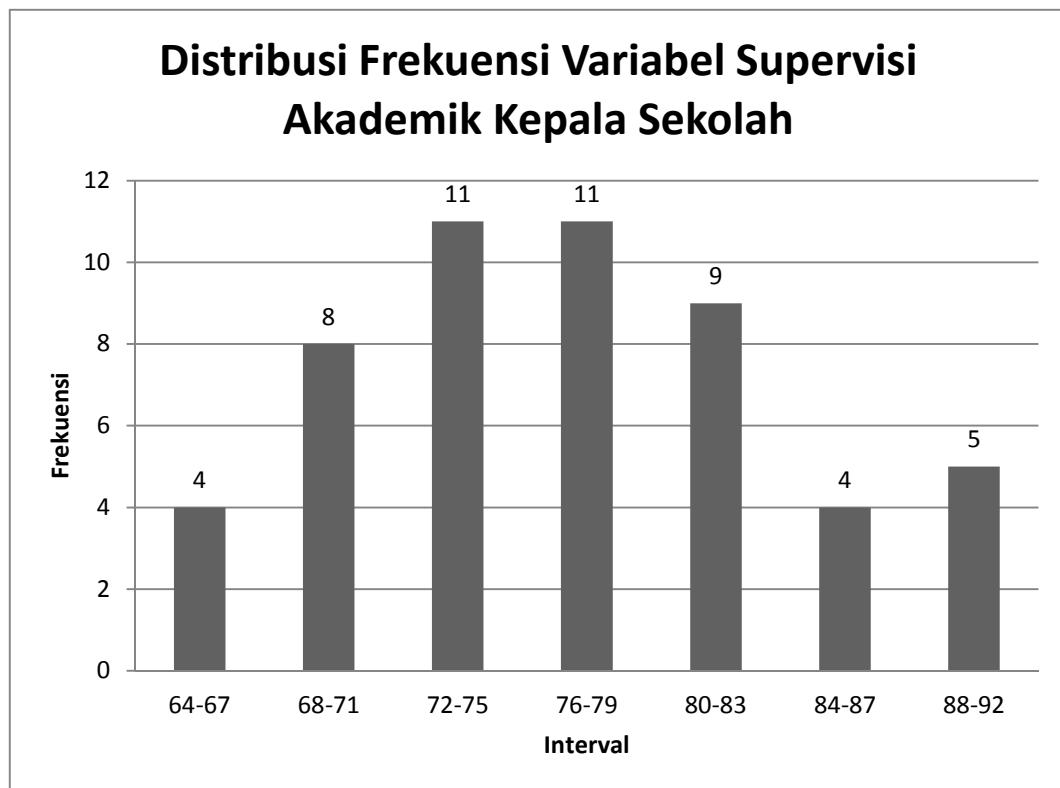
A. Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu variabel supervisi akademik kepala sekolah dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 52 guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman. Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari tiap-tiap variabel meliputi skor tertinggi, skor terendah, *mean* (M), dan *standar deviasi* (SD). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan *SPSS Versi 17.00*.

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Data variabel supervisi akademik kepala sekolah diperoleh dari angket yang terdiri atas 19 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 5 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 95 dan skor terendah ideal adalah 19. Berdasarkan data penelitian, variabel supervisi akademik kepala sekolah memiliki skor tertinggi sebesar 92, skor terendah sebesar 64, *mean* sebesar 77,09 dan standar deviasi sebesar 7,21.

Jumlah kelas ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 52$, hasilnya adalah 6,71 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 7. Rentang data $(92-64) = 28$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $28/7 = 4$. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel supervisi akademik kepala sekolah.



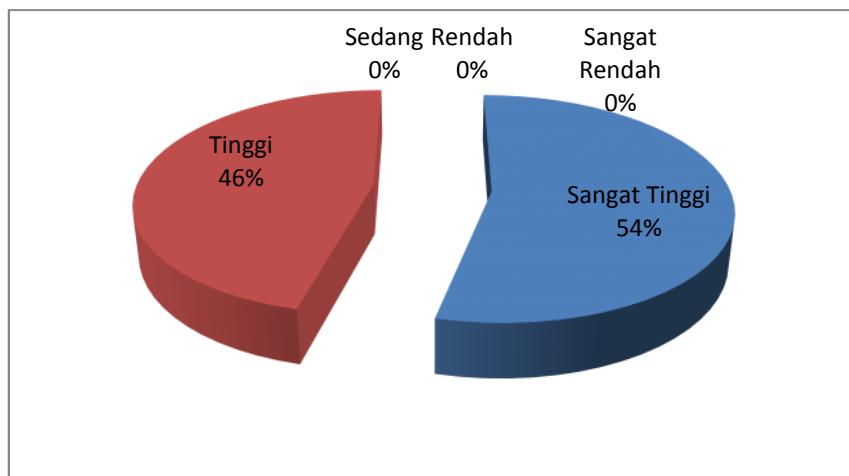
Gambar 2. Diagram Batang Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor supervisi akademik kepala sekolah guru ekonomi paling tinggi berada pada interval 72-75 dan interval 76-79 yaitu sebanyak 11 responden (21,15%) pada masing-masing interval. Selanjutnya, supervisi akademik kepala sekolah digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel kecenderungan variabel supervisi akademik kepala sekolah.

Tabel 9. Kategori Kecenderungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 76$	28	54%	Sangat Tinggi
2	$63,33 < X \leq 76$	24	46%	Tinggi
3	$50,67 < X \leq 63,33$	0	0%	Sedang
4	$38 < X \leq 50,67$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 38$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		52	100%	

Kecenderungan variabel supervisi akademik kepala sekolah juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut.



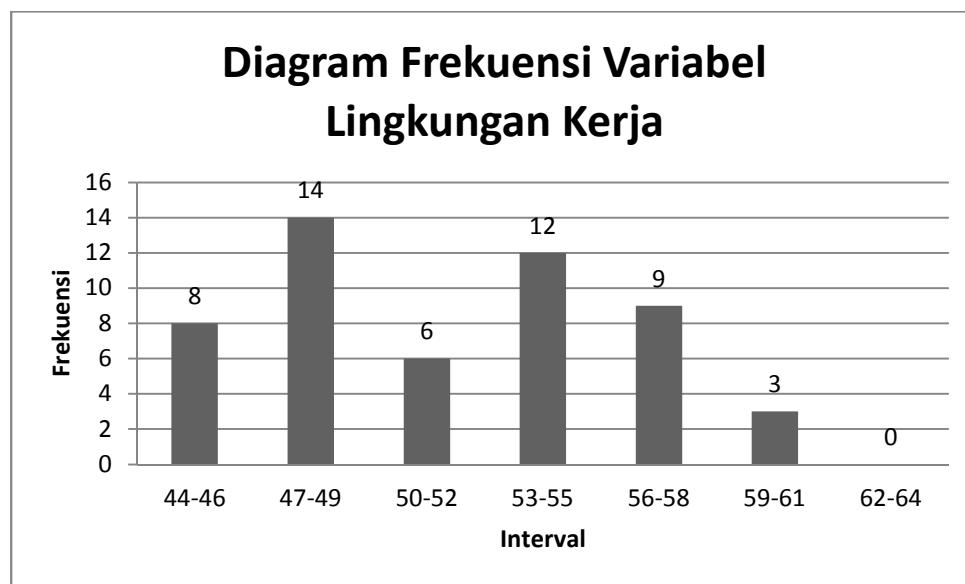
Gambar 3. Diagram Lingkaran Kecenderungan Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa supervisi akademik kepala sekolah berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 28 responden atau 54%.

2. Lingkungan Kerja

Data variabel lingkungan kerja diperoleh dari angket yang terdiri atas 12 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 5 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 60 dan skor terendah ideal adalah 12. Berdasarkan data penelitian, variabel lingkungan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 60, skor terendah sebesar 44, *mean* sebesar 51,5 dan standar deviasi sebesar 4,47.

Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 52$, hasilnya adalah 6,71 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 7. Rentang data $(60-44) = 16$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $16/7 = 2,28$ dibulatkan menjadi 3. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja.



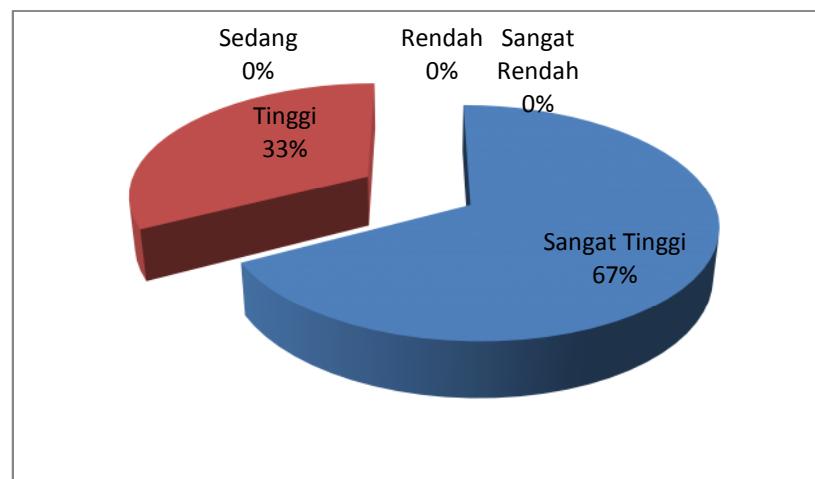
Gambar 4. Diagram Batang Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor lingkungan kerja paling tinggi berada pada interval 47-49 yaitu sebanyak 14 responden (26,92%). Selanjutnya, lingkungan kerja digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel kecenderungan variabel lingkungan kerja.

Tabel 10. Kategori Kecenderungan Lingkungan Kerja

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 48$	35	67%	Sangat Tinggi
2	$40 < X \leq 48$	17	33%	Tinggi
3	$32 < X \leq 40$	0	0%	Sedang
4	$24 < X \leq 32$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 24$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		52	100%	

Kecenderungan variabel lingkungan kerja juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut.



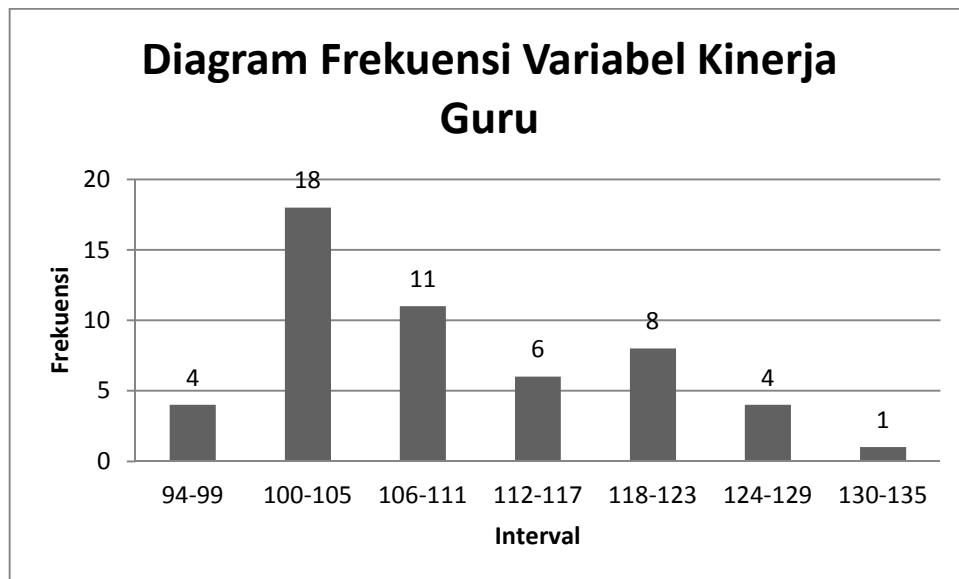
Gambar 5. Diagram Lingkaran Kecenderungan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukan bahwa lingkungan kerja berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 35 responden atau 67%.

3. Kinerja Guru

Data variabel kinerja guru diperoleh dari angket yang terdiri atas 26 butir pernyataan. Skor yang diberikan maksimal 5 dan minimal 1, sehingga diperoleh skor tertinggi ideal 130 dan skor terendah ideal adalah 26. Berdasarkan data penelitian, variabel kinerja guru memiliki skor tertinggi sebesar 130, skor terendah sebesar 94, *mean* sebesar 110,09 dan standar deviasi sebesar 8,86.

Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus $K = 1 + 3,33 \log 52$, hasilnya adalah 6,71 untuk mempermudah dalam perhitungan maka dibulatkan ke atas menjadi 7. Rentang data $(130-94) = 36$. Sedangkan panjang kelas didapat dari rentang kelas dibagi dengan jumlah kelas yaitu $36/7 = 5,14$ dibulatkan menjadi 6. Berikut disajikan diagram batang distribusi frekuensi variabel kinerja guru.



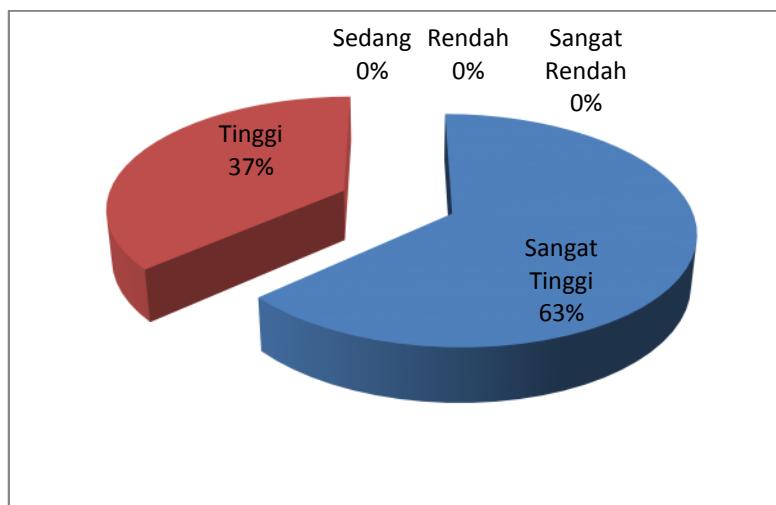
Gambar 6. Diagram Batang Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan diagram batang di atas dapat dilihat bahwa skor lingkungan kerja guru ekonomi paling tinggi berada pada interval 100-105 yaitu sebanyak 18 responden (36,41%). Selanjutnya, kinerja guru digolongkan kedalam kriteria skor ideal dengan 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Berikut ditampilkan tabel kecenderungan variabel kinerja guru.

Tabel 11. Kategori Kecenderungan Kinerja Guru

No	Kelas	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	$X > 104$	33	63%	Sangat Tinggi
2	$86,67 < X \leq 104$	19	37%	Tinggi
3	$69,33 < X \leq 86,67$	0	0%	Sedang
4	$52 < X \leq 69,33$	0	0%	Rendah
5	$X \leq 52$	0	0%	Sangat Rendah
Jumlah		52	100%	

Kecenderungan variabel kinerja guru juga dapat dilihat dalam diagram lingkaran berikut.



Gambar 7. Diagram Lingkaran Kecenderungan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja guru berdasarkan tanggapan responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 33 responden atau 63%.

B. Pengujian Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig.* Jika nilai nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ maka

data berdistribusi normal. Dengan bantuan *SPSS Versi 17.00* hasil uji normalitas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

No.	Nama Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Nilai <i>Asymp. Sig</i>	Hasil Pengujian
1.	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0,593	0,873	Normal
2.	Lingkungan Kerja	0,973	0,300	Normal
3.	Kinerja Guru	1,013	0,256	Normal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah adalah $0,873 \geq 0,05$, variabel lingkungan kerja adalah $0,300 \geq 0,05$ dan variabel kinerja guru menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,256 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data variabel supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Jika harga sig tersebut $< 0,05$ maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai $Sig \geq 0,05$ maka hubungannya bersifat linear. Setelah dilakukan perhitungan dengan bantuan *SPSS versi 17.00*. Hasil uji linieritas ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 13. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

Variabel		F	Sig	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Kinerja Guru	1,481	0,162	Linier
Lingkungan Kerja	Kinerja Guru	1,681	0,114	Linier

Dari Output di atas dapat dilihat bahwa $\text{Sig} \geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier.

3. Uji Kolinieritas

Uji kolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya kolinearitas antar variabel bebas. Kolinearitas tidak terjadi apabila nilai toleransi lebih dari 0,100 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 4, apabila tidak terjadi kolinearitas maka analisis dapat dilanjutkan. Dengan bantuan *SPSS Versi 17.00* diperoleh hasil uji kolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Ringkasan Hasil Uji Kolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.791	1.264	Tidak Terjadi Kolinieritas
Lingkungan Kerja	.791	1.264	Tidak Terjadi Kolinieritas

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikatakan bahwa asumsi tidak terjadi kolinieritas terpenuhi. Dilihat dari nilai VIF kurang dari 4 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga terbebas dari gejala kolinieritas dan analisis data dapat dilanjutkan.

4. Uji Homosedastisitas

Ada tidaknya homosedastisitas dapat dilihat dari pola grafik antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Untuk memperkuat pengujian homosedastisitas digunakan juga uji *Rho Spearman*. Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan hanyalah bagian koefisien korelasi *Rho Spearman* antara variabel independen dengan absolut residu. Jika nilai $sig < 0,05$ maka tidak terjadi homosedastisitas, jika sebaliknya maka terjadi homosedastisitas. Dengan bantuan *SPSS Versi 17.00* diperoleh hasil uji homosedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Homosedastisitas

No.	Variabel	<i>Spearman's rho</i>	Sig.	Kesimpulan
1.	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	0,132	0,351	Homosedastisitas
2	Lingkungan Kerja	0,043	0,763	Homosedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel di atas nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka dapat disimpulkan analisis regresi tersebut memenuhi syarat homosedastisitas.

C. Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Mencari Persamaan Garis Regresi Ganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda. Berikut rangkuman hasil analisis regresi ganda.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Model	Koef. Regresi (B)	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Supervisi Akademik Kepala Sekolah (X1)	0,302	2,209	0,032	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	1,139	5,174	0,000	Signifikan
Konstanta	= 28,147			
R	= 0,722			
R ²	= 0,521			
F _{hitung}	= 26,611			
Sig	= 0,000			

Dari hasil analisis regresi tersebut dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,147 + 0,302 X1 + 1,139 X2$$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel bebas yang ada dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

a. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman diperoleh nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0,302. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui

t_{hitung} sebesar 2,209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman” diterima. Artinya, semakin tinggi supervisi akademik kepala sekolah maka semakin tinggi kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman diperoleh nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 1,139. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui t_{hitung} sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) $< 0,05$ maka hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman” diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,611 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $F < 0,05$ maka hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh supervisi akademik dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman diterima. Hal ini mengandung arti bahwa variabel supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja) secara bersama-sama menerangkan variansi variabel terikat (kinerja guru)

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521 atau 52,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 52,1% kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik kepala

sekolah dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Mencari Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dapat diketahui besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan besarnya SR dan SE secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Sedangkan secara ringkas, nilai SR dan SE dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Sumbangan Relatif (SR%) dan Sumbangan Efektif (SE%)

No.	Variabel	Sumbangan	
		Relatif (SR%)	Efektif (SE%)
1.	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	24%	12,5%
2.	Lingkungan Kerja	76%	39,6%
	Jumlah	100%	52,1%

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa supervisi akademik kepala sekolah kepada guru ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi 28 responden atau 54%. Jadi dapat dikatakan sebagian besar guru ekonomi berpendapat bahwa supervisi akademik kepala sekolah sangat tinggi, mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Kepala sekolah sudah melakukan fungsinya dengan baik sebagai seorang supervisor.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,209 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 dan nilai $(b1)$ sebesar 0,302. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi $(p) < 0,05$ maka dapat disimpulkan, semakin tinggi supervisi akademik kepala sekolah maka akan semakin tinggi kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika supervisi akademik kepala sekolah rendah maka akan semakin rendah pula kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Burhanudin (2005: 34) bahwa supervisi pengajaran menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Jasmani (2013) juga mengungkapkan apabila supervisi dilaksanakan dengan baik, peningkatan kinerja semua komponen pendidikan akan menjadi baik, peran guru dan tanggung jawab guru sebagai tenaga edukatif pun semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Da'i Wibowo (2009). Dalam penelitian Dai'i Wibowo diperoleh hasil bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, besar pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 23,8%.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan frekuensi 35 responden atau

67%. Jadi dapat dikatakan peningkatan lingkungan kerja dibutuhkan supaya kinerja guru juga dapat meningkat.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dengan kinerja guru. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai (b2) sebesar 1,139. Karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan, semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja guru. Hal ini juga berlaku untuk hal sebaliknya yaitu jika buruk lingkungan kerja maka akan semakin buruk pula kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito (2001: 110) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga bermanfaat dalam menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Nunung Ristiana (2012). Dalam penelitian Nunung Ristiana diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-

sama terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan uji F yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,611 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 atau $F < 0,05$.

Hasil pengujian regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521 atau 52,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya sumbangan efektif dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan efektif tersebut berarti supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja mempengaruhi 52,1% kinerja guru sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,209, koefisien regresi (b1) sebesar 0,302 dan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena nilai signifikansi (p) < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Sleman.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Sleman. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar 5,174, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien regresi (b2) sebesar 1,139. Karena nilai signifikansi (p) < 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Sleman.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 26,611

dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $F < 0,05$ maka terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521 atau 52,1%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan 52,1% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variable supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sumbangan efektif masing-masing variabel yaitu 12,5% untuk variabel supervisi akademik kepala sekolah dan 39,6% untuk variabel lingkungan kerja.

B. Saran

Untuk meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA di Kabupaten Sleman maka berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Supervisi akademik kepala sekolah diharapkan mampu dilaksanakan lebih sering lagi supaya guru merasa dirinya terpantau. Karena terbukti kinerja guru dapat meningkat jika ada supervisi akademik kepala sekolah.
2. Bagi sekolah diharapkan mampu menjaga kondisi lingkungan kerja supaya tetap kondusif. Karena dengan lingkungan kerja yang kondusif juga mampu meningkatkan kinerja guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

C. KeterbatasanPenelitian

1. Untuk mendapatkan data supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru instrumen yang digunakan adalah angket, sehingga tidak dapat mengontrol jawaban responden sesuai dengan kenyataan.
2. Ada beberapa sekolah yang tidak mau sekolahnya diteliti sehingga jumlah responden yang gugur lumayan banyak.
3. Dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti dua variabel bebas yaitu supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja, sehingga dalam penelitian ini hanya bisa memberikan informasi seberapa besar pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja guru. Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini tidak bisa diketahui secara rinci.

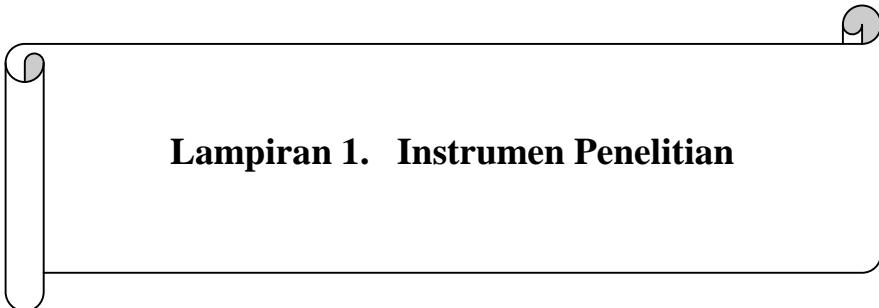
DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudjono. 2011. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anonim. (2011). Kemdiknas Akui Sertifikasi Guru Gagal. From <http://pasca.unesa.ac.id/detail/berita-pendidikan/kemdiknas-akui-sertifikasi-guru-gagal>, 6 Januari 2015.
- _____. (2008). Rendahnya Kualitas Guru. <http://litbang.kemdikbud.go.id>, 6 Januari 2015.
- _____. (2014). Implementasi Kurikulum 2013 Masih Jadi Perdebatan. <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/14/12/04/ng2as5-implementasi-kurikulum-2013-masih-jadi-perdebatan>, 15 Januari 2015.
- Arning Tyas Erma Yanti. 2012. Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri se-Kota Magelang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakatya.
- Asih Pratiwi. Pengaruh Pelaksanaan MGMP IPA Terpadu dan Supervisi Akademik oleh Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru IPA SMP/MTs Se-Kota Magelang. Jurnal Volume 2, Nomor 1 (2013) diambil pada tanggal 10 November 2014 dari <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/1610/81/118>
- Bank Dunia. Spending More or Spending Better: Improving Education Financing in Indonesia. Jurnal diambil pada tanggal 27 Oktober 2014 dari <http://www-wds.worldbank.org/>
- Burhan Nurgiyantoro. 2009. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Danang Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Da'i Wibowo. 2009. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. *Tesis*. Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Evi Dwi Novianti. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri Se-Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNY: Yogyakarta.
- Indrafachrudi. 2000. *Kepemimpinan Pendidikan*. Malang: P3T IKIP Malang.

- Jasmani & Syaiful Mustofa. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*, Jakarta: Ar-Ruzz Media.
- Jerry H. Makawimbang. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru oleh Pengawas*. Jakarta.
- Lantip & Sudiyono. 2011. *Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta: Gava Media.
- Lina Rifa Naufalin. 2012. Kinerja Guru Tersertifikasi Pada Mata Pelajaran Ekonomi (Studi Kasus Pada SMA Kabupaten Jepara Provinsi Jawa Tengah). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Martinis Yamin. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Mitchel, T.R. and Larson. 1989. *People and Organization: An Introduction to Organizational behavior*. Singapore: McGraw Hill Inc.
- Moh Uzer Usman. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Momon Sudarma. 2013. *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Penerbit Rosdakaya.
- _____. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ngalim Purwanto. 2012. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nunung Ristiana. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro: Semarang.
- Pandji Anoraga. 2006. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Permendiknas No 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Rugaiyah. 2011. *Profesi Kependidikan*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Saydam, G. 2000. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS)*, Ed 1. Bandung: Refika Aditama.

- Siti Maesaroh. 2011. Kinerja Guru Ekonomi SMA N Kulon Progo Pasca Sertifikasi (Dari Aspek Kompetensi Guru). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNY: Yogyakarta.
- Sondang Siagian. 1997. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2004. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- _____. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Statistik: Jilid 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Suwardi. 2009. Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis Dan Bantuan Supervisor Dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Magelang. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan UNY: Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Syaiful Sagala, H. 2010. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan: Membantu Mengatasi Kesulitan Guru Memberikan Layanan Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- The Liang Gie. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Tobari. (2014). Kabupaten Sleman Mulai Terapkan Kurikulum Baru. From <http://infopublik.kominfo.go.id/read/87343/>, 16 Oktober 2014.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahana Komputer. 2003. *Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Instrumen Penelitian

A. Instrumen Penelitian Sebelum Uji Validitas
dan Reliabilitas

B. Instrumen Penelitian Setelah Uji Validitas
dan Reliabilitas

SEBELUM UJI VALIDITAS

Yth. Bapak/Ibu Guru Ekonomi

SMA

Dengan hormat,

Bersama dengan ini perkenankan saya, Silvia Margaret selaku mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi angket ini. Pengisian angket ini bertujuan untuk pengumpulan data sehubungan dengan penelitian tugas akhir skripsi saya dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman”.

Pada angket ini tidak ada jawaban benar maupun salah atas setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang apa adanya sesuai dengan pandangan/kondisi Bapak/Ibu. Jawaban dari Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja, tetapi hanya untuk keperluan penelitian saja. Jawaban dari Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuan yang diberikan Bapak/Ibu, saya ucapan terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2015

Silvia Margaret

NIM 11404244006

**ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA GURU**

Identitas Responden

Nama :
 Sekolah :
 Pendidikan Terakhir :
 Pangkat/Golongan :
 Lama Mengajar :

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan:

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

1. ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

A. Perencanaan program supervisi akademik						
No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala sekolah membuat jadwal kegiatan supervisi akademik					
2.	Kepala sekolah menyiapkan pedoman supervisi akademik					
B. Pelaksanaan program supervisi akademik						
No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP
Dalam melaksanakan program supervisi akademik, kepala sekolah membimbing saya dalam menyusun:						
3.	program tahunan					
4.	program semester					
5.	silabus					
6.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran					
7.	tujuan pembelajaran (ranah kognitif, psikomotorik, dan afektif)					
		SL	SR	KD	JR	TP
Dalam melaksanakan program supervisi akademik, kepala sekolah mengamati saya dalam:						
8.	menyampaikan materi kepada siswa secara langsung					
9.	penggunaan metode pembelajaran dengan materi yang sedang disampaikan di kelas					
10.	pemilihan metode pembelajaran					
11.	pengelolaan kelas selama proses pembelajaran.					
		SS	S	N	TS	STS
Dalam melaksanakan program supervisi akademik kepala sekolah:						
12.	tidak mengarahkan saya dalam membuat soal untuk evaluasi siswa					
13.	membimbing saya dalam merencanakan dan melaksanakan program pengayaan					
14.	tidak membimbing saya dalam merencanakan dan melaksanakan program perbaikan/remedial					
15.	membimbing saya dalam menganalisis kemajuan dan hambatan belajar siswa.					

C. Menindaklanjuti program supervisi akademik						
No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
Dalam menindaklanjuti supervisi akademik kepala sekolah:						
16.	mendiskusikan hasil supervisi akademik dengan guru					
17.	menentukan tindak lanjut hasil supervisi akademik dengan guru					
18.	memberikan <i>punishment</i> kepada guru jika hasil supervisi akademik tidak baik					
19.	tidak memberikan <i>reward</i> kepada guru walaupun hasil supervisi akademik baik					

2. ANGKET LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaan yang cukup membuat saya nyaman bekerja di ruang kerja					
2	Suhu udara yang ada di sekolah selama jam kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
3	Kebersihan di sekolah sangat terjaga					
4	Saya tidak dapat berkonsentrasi jika terjadi kebisingan di sekolah					
5	Warna ruangan yang redup membuat saya malas bekerja					
6	Sekolah tidak menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan					
7	Keamanan di sekolah tercipta dengan baik					
8	Di sekolah terdapat budaya yang baik memberikan salam kepada rekan kerja ketika datang dan pulang dari kantor					
9	Pada saat datang dan pulang kantor saya terbiasa berjabat tangan dengan rekan kerja					
10	Kerjasama antar sesama guru tidak terjalin dengan baik					
11	Jika ada kesulitan kerja saya mendiskusikan dengan rekan kerja					
12	Hubungan saya dengan atasan dan sesama rekan kerja terjalin harmonis					
13	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan karyawan untuk mengembangkan diri					
14	Apresiasi yang positif atas hasil pekerjaan saya dari kepala sekolah menjadi pemicu dalam berprestasi					

3. ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.					
2	Saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.					
3	Saya dapat menjelaskan setiap materi yang diajarkan dengan baik.					
4	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.					
5	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.					
6	Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi.					
7	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi proses pembelajaran.					
8	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya.					
9	Saya menggunakan alat bantu mengajar (audio-visual) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik.					
10	Saya menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.					
11	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.					
12	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik.					
13	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir sesuai tujuan pembelajaran.					
14	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian.					
15	Saya menganalisis hasil penilaian untuk keperluan remedial atau pengayaan.					
16	Saya mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada.					

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
17	Saya memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.					
18	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
19	Saya mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa Saya dihormati oleh peserta didik.					
20	Saya bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik.					
21	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.					
22	Saya meminta ijin dan memberitahu lebih awal jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.					
23	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.					
24	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara Saya dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.					
25	Saya menguasai materi pelajaran dengan baik.					
26	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam pelaksanaan pembelajaran.					

SETELAH UJI VALIDITAS

Yth. Bapak/Ibu Guru Ekonomi

SMA

Dengan hormat,

Bersama dengan ini perkenankan saya, Silvia Margaret selaku mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi angket ini. Pengisian angket ini bertujuan untuk pengumpulan data sehubungan dengan penelitian tugas akhir skripsi saya dengan judul “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman”.

Pada angket ini tidak ada jawaban benar maupun salah atas setiap pertanyaan yang diberikan, sehingga saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang apa adanya sesuai dengan pandangan/kondisi Bapak/Ibu. Jawaban dari Bapak/Ibu tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja, tetapi hanya untuk keperluan penelitian saja. Jawaban dari Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Atas bantuan yang diberikan Bapak/Ibu, saya ucapan terima kasih.

Yogyakarta, Februari 2015

Silvia Margaret

NIM 11404244006

**ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH,
LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA GURU**

Identitas Responden

Nama :
 Sekolah :
 Pendidikan Terakhir :
 Pangkat/Golongan :
 Lama Mengajar :

Petunjuk Pengisian

Untuk memilih jawaban pernyataan, Bapak/Ibu cukup memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia dengan cara memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu kolom yang paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Bapak/Ibu guru.

Keterangan:

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

1. ANGKET SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

A. Perencanaan program supervisi akademik						
No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala sekolah membuat jadwal kegiatan supervisi akademik					
2.	Kepala sekolah menyiapkan pedoman supervisi akademik					
B. Pelaksanaan program supervisi akademik						
No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KD	JR	TP
Dalam melaksanakan program supervisi akademik, kepala sekolah membimbing saya dalam menyusun:						
3.	program tahunan					
4.	program semester					
5.	silabus					
6.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran					
7.	tujuan pembelajaran (ranah kognitif, psikomotorik, dan afektif)					
		SL	SR	KD	JR	TP
Dalam melaksanakan program supervisi akademik, kepala sekolah mengamati saya dalam:						
8.	menyampaikan materi kepada siswa secara langsung					
9.	penggunaan metode pembelajaran dengan materi yang sedang disampaikan di kelas					
10.	pemilihan metode pembelajaran					
11.	pengelolaan kelas selama proses pembelajaran.					
		SS	S	N	TS	STS
Dalam melaksanakan program supervisi akademik kepala sekolah:						
12.	tidak mengarahkan saya dalam membuat soal untuk evaluasi siswa					
13.	membimbing saya dalam merencanakan dan melaksanakan program pengayaan					
14.	tidak membimbing saya dalam merencanakan dan melaksanakan program perbaikan/remedial					
15.	membimbing saya dalam menganalisis kemajuan dan hambatan belajar siswa.					

C. Menindaklanjuti program supervisi akademik						
No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
Dalam menindaklanjuti supervisi akademik kepala sekolah:						
16.	mendiskusikan hasil supervisi akademik dengan guru					
17.	menentukan tindak lanjut hasil supervisi akademik dengan guru					
18.	memberikan <i>punishment</i> kepada guru jika hasil supervisi akademik tidak baik					
19.	tidak memberikan <i>reward</i> kepada guru walaupun hasil supervisi akademik baik					

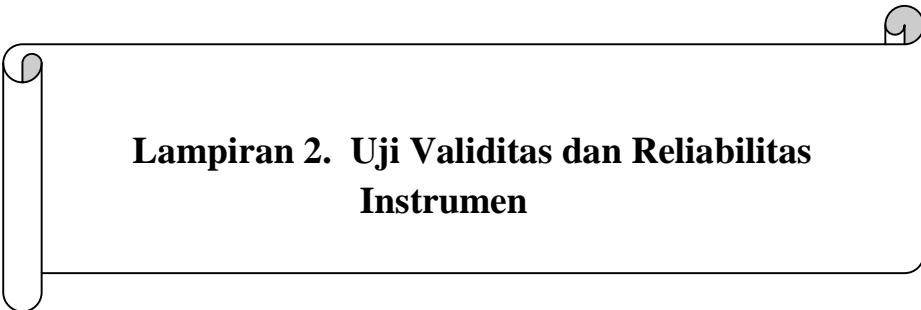
2. ANGKET LINGKUNGAN KERJA

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pencahayaan yang cukup membuat saya nyaman bekerja di ruang kerja					
2	Suhu udara yang ada di sekolah selama jam kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
3	Kebersihan di sekolah sangat terjaga					
4	Sekolah tidak menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaan					
5	Keamanan di sekolah tercipta dengan baik					
6	Di sekolah terdapat budaya yang baik memberikan salam kepada rekan kerja ketika datang dan pulang dari kantor					
7	Pada saat datang dan pulang kantor saya terbiasa berjabat tangan dengan rekan kerja					
8	Kerjasama antar sesama guru tidak terjalin dengan baik					
9	Jika ada kesulitan kerja saya mendiskusikan dengan rekan kerja					
10	Hubungan saya dengan atasan dan bawahan terjalin harmonis					
11	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan karyawan untuk mengembangkan diri					
12	Apresiasi yang positif atas hasil pekerjaan saya dari kepala sekolah menjadi pemicu dalam berprestasi					

3. ANGKET KINERJA GURU

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas.					
2	Saya selalu memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.					
3	Saya dapat menjelaskan setiap materi yang diajarkan dengan baik.					
4	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik.					
5	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.					
6	Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi.					
7	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi proses pembelajaran.					
8	Saya memberikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya.					
9	Saya menggunakan alat bantu mengajar (audio-visual) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik.					
10	Saya menganalisis hasil belajar peserta didik berdasarkan segala bentuk penilaian untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing.					
11	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik.					
12	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik.					
13	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir sesuai tujuan pembelajaran.					
14	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian.					
15	Saya menganalisis hasil penilaian untuk keperluan remedial atau pengayaan.					
16	Saya mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan yang ada.					

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	N	TS	STS
17	Saya memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia.					
18	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat.					
19	Saya mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa Saya dihormati oleh peserta didik.					
20	Saya bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik.					
21	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu.					
22	Saya meminta ijin dan memberitahu lebih awal jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas.					
23	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal.					
24	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanya, baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara Saya dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya.					
25	Saya menguasai materi pelajaran dengan baik.					
26	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam pelaksanaan pembelajaran.					



Lampiran 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Sebelum
Item Digugurkan

B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Setelah
Item Digugurkan

VARIABEL SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

No. Responden	No. Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah																			N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	69
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	82
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	72
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	73
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	83
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	82
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	70
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	81
11	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	77
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	77
13	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	69
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	78
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	91
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	66
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	70
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	86
21	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	80
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	75
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	72
24	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	79
25	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	67
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	77
27	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	76

28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	86	
29	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	75	
30	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	77	
31	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	77	
32	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65	
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	83	
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	73	
35	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	69	
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	90		
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85	
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85	
40	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	70	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	92	
42	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	82	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	72	
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	79	
46	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	64	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	78	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	92	
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	77	
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	82	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	74	
52	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	4	74

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No. Responden	No. Butir Lingkungan Kerja													N	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55
2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
5	5	5	4	2	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	58
6	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	59
7	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	59
8	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
9	4	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
10	4	4	2	1	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	50
11	5	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	57
12	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	53
13	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	58
14	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
15	5	5	4	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	61
16	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	48
17	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	62
18	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	60
19	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
20	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	55
22	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	50
23	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	52
24	5	5	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	63
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
26	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51
27	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	56
28	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	62
29	5	5	4	4	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	61
30	5	5	4	1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	59
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	54
32	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	56
33	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
34	5	5	4	1	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	56
35	5	5	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
36	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	62
37	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56
38	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
39	5	5	4	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	5	1	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	61
41	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	64
42	4	5	5	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	60
43	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	58
44	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52
45	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
46	4	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	52
47	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	60
48	5	5	5	1	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	61
49	5	5	5	1	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	57
50	5	4	5	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56
51	5	4	4	1	2	4	4	5	5	4	4	5	5	4	56
52	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	58

VARIABEL KINERJA GURU

No. Responden	No. Butir Kinerja Guru																										N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	100	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	100	
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	114	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	103	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
6	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	114	
7	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	120	
8	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	121	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	112	
11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	105	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
13	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	106	
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102	
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	120	
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	106	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	

18	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	112
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	3	5	5	121	
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	101	
22	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	96	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
24	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	124	
25	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	94	
26	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	116	
27	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	118	
28	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	121	
29	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	123	
30	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	110	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	107	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
34	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	110	
35	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	119	

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130		
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	105		
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	109		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	105		
40	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	113		
41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	127	
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	109	
43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	111	
44	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	99	
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	125	
46	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	99
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	104	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	110	
51	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	111	
52	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	108	

Hasil Uji Validitas Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sebelum Butir yang Tidak Valid Digugurkan

		Correlations																			
		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Butir9	Butir10	Butir11	Butir12	Butir13	Butir14	Butir15	Butir16	Butir17	Butir18	Butir19	Skor_Total
Butir1	Pearson Correlation	1	.863**	.196	.196	.205	.111	.111	-.124	-.037	-.067	-.075	.253	.267	.413**	.284*	.386**	.379**	.267	.175	.443**
	Sig. (2-tailed)		.000	.164	.164	.144	.432	.432	.381	.797	.637	.598	.071	.056	.002	.041	.005	.006	.056	.214	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir2	Pearson Correlation	.863**	1	.100	.100	.064	.069	.124	-.104	-.053	-.088	-.081	.212	.335*	.364**	.402**	.425**	.403**	.290*	.273	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000		.479	.479	.651	.628	.381	.463	.708	.536	.569	.131	.015	.008	.003	.002	.003	.037	.050	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir3	Pearson Correlation	.196	.100	1	1.000**	.885**	.785**	.730**	.089	.103	.166	.122	.015	.198	.087	.275*	.071	.208	.216	-.049	.540***
	Sig. (2-tailed)	.164	.479		.000	.000	.000	.000	.529	.466	.240	.391	.915	.160	.539	.049	.617	.139	.123	.731	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir4	Pearson Correlation	.196	.100	1.000**	1	.885**	.785**	.730**	.089	.103	.166	.122	.015	.198	.087	.275*	.071	.208	.216	-.049	.540**
	Sig. (2-tailed)	.164	.479	.000		.000	.000	.000	.529	.466	.240	.391	.915	.160	.539	.049	.617	.139	.123	.731	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir5	Pearson Correlation	.205	.064	.885**	.885**	1	.849**	.741**	.033	.138	.101	.052	.030	.175	.103	.204	.052	.192	.137	-.087	.494**
	Sig. (2-tailed)	.144	.651	.000	.000		.000	.000	.818	.328	.476	.713	.835	.216	.469	.146	.713	.172	.331	.541	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Butir6	Pearson Correlation	.111	.069	.785**	.785**	.849**	1	.899**	.133	.204	.256	.221	.000	.284*	.064	.312*	.035	.157	.134	-.107	.540**
	Sig. (2-tailed)	.432	.628	.000	.000	.000		.000	.347	.148	.067	.116	1.000	.042	.654	.024	.806	.268	.343	.451	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir7	Pearson Correlation	.111	.124	.730**	.730**	.741**	.899**	1	.178	.204	.256	.174	.000	.242	.064	.273	.035	.112	.034	-.107	.501**
	Sig. (2-tailed)	.432	.381	.000	.000	.000	.000		.208	.148	.067	.217	1.000	.084	.654	.050	.806	.430	.813	.451	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir8	Pearson Correlation	-.124	-.104	.089	.089	.033	.133	.178	1	.860**	.839**	.746**	.104	.227	-.009	.168	.216	.139	.202	.137	.481**
	Sig. (2-tailed)	.381	.463	.529	.529	.818	.347	.208		.000	.000	.000	.465	.106	.952	.232	.124	.327	.152	.331	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir9	Pearson Correlation	-.037	-.053	.103	.103	.138	.204	.204	.860**	1	.891**	.694**	.174	.279*	.054	.244	.211	.177	.230	.190	.551**
	Sig. (2-tailed)	.797	.708	.466	.466	.328	.148	.148	.000		.000	.000	.216	.045	.703	.081	.134	.208	.101	.178	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir10	Pearson Correlation	-.067	-.088	.166	.166	.101	.256	.256	.839**	.891**	1	.811**	.122	.260	.006	.229	.212	.177	.333*	.171	.569**
	Sig. (2-tailed)	.637	.536	.240	.240	.476	.067	.067	.000	.000		.000	.390	.062	.966	.102	.131	.208	.016	.225	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir11	Pearson Correlation	-.075	-.081	.122	.122	.052	.221	.174	.746**	.694**	.811**	1	.099	.254	-.010	.254	.232	.163	.375**	.060	.510**
	Sig. (2-tailed)	.598	.569	.391	.391	.713	.116	.217	.000	.000	.000		.485	.069	.941	.070	.098	.249	.006	.674	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Butir12	Pearson Correlation	.253	.212	.015	.015	.030	.000	.000	.104	.174	.122	.099	1	.364 **	.814 **	.180	.472 **	.436 **	.459 **	.395 **	.526 **
	Sig. (2-tailed)	.071	.131	.915	.915	.835	1.000	1.000	.465	.216	.390	.485		.008	.000	.203	.000	.001	.001	.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir13	Pearson Correlation	.267	.335 *	.198	.198	.175	.284 *	.242	.227	.279 *	.260	.254	.364 **	1	.321 *	.568 **	.524 **	.473 **	.364 **	.419 **	.669 **
	Sig. (2-tailed)	.056	.015	.160	.160	.216	.042	.084	.106	.045	.062	.069	.008		.020	.000	.000	.000	.008	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir14	Pearson Correlation	.413 **	.364 **	.087	.087	.103	.064	.064	-.009	.054	.006	-.010	.814 **	.321 *	1	.186	.379 **	.343 *	.349 *	.457 **	.509 **
	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.539	.539	.469	.654	.654	.952	.703	.966	.941	.000	.020		.186	.006	.013	.011	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir15	Pearson Correlation	.284 *	.402 **	.275 *	.275 *	.204	.312 *	.273	.168	.244	.229	.254	.180	.568 **	.186	1	.433 **	.427 **	.323 *	.195	.607 **
	Sig. (2-tailed)	.041	.003	.049	.049	.146	.024	.050	.232	.081	.102	.070	.203	.000	.186		.001	.002	.020	.166	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir16	Pearson Correlation	.386 **	.425 **	.071	.071	.052	.035	.035	.216	.211	.212	.232	.472 **	.524 **	.379 **	.433 **	1	.902 **	.467 **	.543 **	.670 **
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.617	.617	.713	.806	.806	.124	.134	.131	.098	.000	.000	.006	.001		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir17	Pearson Correlation	.379 **	.403 **	.208	.208	.192	.157	.112	.139	.177	.177	.163	.436 **	.473 **	.343 *	.427 **	.902 **	1	.527 **	.513 **	.688 **
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.139	.139	.172	.268	.430	.327	.208	.208	.249	.001	.000	.013	.002	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Butir18	Pearson Correlation	.267	.290*	.216	.216	.137	.134	.034	.202	.230	.333*	.375**	.459**	.364**	.349*	.323*	.467**	.527**	1	.292*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.056	.037	.123	.123	.331	.343	.813	.152	.101	.016	.006	.001	.008	.011	.020	.000	.000	.036	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir19	Pearson Correlation	.175	.273	-.049	-.049	-.087	-.107	-.107	.137	.190	.171	.060	.395**	.419**	.457**	.195	.543**	.513**	.292*	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.214	.050	.731	.731	.541	.451	.451	.331	.178	.225	.674	.004	.002	.001	.166	.000	.000	.036	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Skor_Total	Pearson Correlation	.443**	.445**	.540**	.540**	.494**	.540**	.501**	.481**	.551**	.569**	.510**	.526**	.669**	.509**	.607**	.670**	.688**	.629**	.477**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah Sebelum dan Setelah Butir yang Tidak Valid Digugurkan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	19

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Sebelum Butir yang Tidak Valid Digugurkan

Correlations

		Butir1	Butir2	Butir3	Butir4	Butir5	Butir6	Butir7	Butir8	Butir9	Butir10	Butir11	Butir12	Butir13	Butir14	Skor_Total
Butir1	Pearson Correlation	1	.732**	.508**	-.221	-.073	.346*	.361**	.614**	.645**	.120	.426**	.340*	.414**	.351*	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.115	.607	.012	.008	.000	.000	.398	.002	.014	.002	.011	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir2	Pearson Correlation	.732**	1	.410**	-.256	-.090	.289*	.403**	.426**	.541**	.149	.438**	.142	.352*	.382**	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.067	.527	.038	.003	.002	.000	.293	.001	.315	.011	.005	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir3	Pearson Correlation	.508**	.410**	1	-.034	.064	.651**	.339*	.325*	.508**	.232	.395**	.251	.525**	.404**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.810	.651	.000	.014	.019	.000	.098	.004	.073	.000	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir4	Pearson Correlation	-.221	-.256	-.034	1	-.164	.031	-.045	-.171	-.270	.019	-.073	.041	-.052	-.315*	.011
	Sig. (2-tailed)	.115	.067	.810		.244	.826	.750	.225	.053	.896	.605	.772	.716	.023	.940
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir5	Pearson Correlation	-.073	-.090	.064	-.164	1	.103	.000	-.118	-.079	-.117	-.044	-.077	-.168	-.034	.108
	Sig. (2-tailed)	.607	.527	.651	.244		.468	1.000	.405	.578	.407	.756	.587	.234	.812	.447
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir6	Pearson Correlation	.346*	.289*	.651**	.031	.103		.344*	.234	.377**	.240	.207	.177	.389**	.280*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.012	.038	.000	.826	.468		.013	.095	.006	.086	.141	.210	.004	.044	.000

N		52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir7	Pearson Correlation		.361**	.403**	.339*	-.045	.000	.344*	1	.550**	.283*	.328*	.462**	.294*	.189	.416**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.008	.003	.014	.750	1.000	.013		.000	.042	.017	.001	.034	.180	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir8	Pearson Correlation		.614**	.426**	.325*	-.171	-.118	.234	.550**	1	.747**	.377**	.388**	.444**	.330*	.410**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.019	.225	.405	.095	.000		.000	.006	.004	.001	.017	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir9	Pearson Correlation		.645**	.541**	.508**	-.270	-.079	.377**	.283*	.747**	1	.330*	.420**	.494**	.480**	.469**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.053	.578	.006	.042	.000		.017	.002	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir10	Pearson Correlation		.120	.149	.232	.019	-.117	.240	.328*	.377**	.330*	1	.244	.231	.098	.245	.452**
	Sig. (2-tailed)		.398	.293	.098	.896	.407	.086	.017	.006	.017		.081	.100	.487	.081	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir11	Pearson Correlation		.426***	.438**	.395**	-.073	-.044	.207	.462**	.388**	.420**	.244	1	.548**	.482**	.417**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.004	.605	.756	.141	.001	.004	.002	.081		.000	.000	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir12	Pearson Correlation		.340*	.142	.251	.041	-.077	.177	.294*	.444**	.494**	.231	.548**	1	.631**	.592**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.014	.315	.073	.772	.587	.210	.034	.001	.000	.100	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
Butir13	Pearson Correlation		.414**	.352*	.525**	-.052	-.168	.389**	.189	.330*	.480**	.098	.482**	.631**	1	.611**	.648**

	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.000	.716	.234	.004	.180	.017	.000	.487	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Butir14	Pearson Correlation	.351*	.382**	.404**	-.315*	-.034	.280*	.416**	.410**	.469**	.245	.417**	.592**	.611**	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.011	.005	.003	.023	.812	.044	.002	.003	.000	.081	.002	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Skor_Total	Pearson Correlation	.678**	.603**	.723**	.011	.108	.619**	.624**	.669**	.717**	.452**	.649**	.628**	.648**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.940	.447	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Sebelum Butir yang Tidak Valid Digugurkan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	14

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Setelah Butir yang Tidak Valid Digugurkan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	12

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru Sebelum Butir yang Tidak Valid Digugurkan

		Correlations																											
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	B25	B26	Skor_Tot al	
B1	Pearson Correlation	1	.527 **	.207	.454 **	.459 **	.294 *	.320 *	.154	.049	.266	.506 **	.302 *	.359 **	.541 **	.207	.308 *	.196	.087	-	.274 *	.479 **	.391 **	.142	.244	-	.261	.465 **	
	Sig. (2-tailed)		.000	.140	.001	.001	.035	.021	.275	.731	.057	.000	.030	.009	.000	.140	.026	.165	.540	.786	.050	.000	.004	.315	.081	.427	.061	.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
B2	Pearson Correlation	.527 **	1	.329 *	.459 **	.484 **	.421 **	.379 **	.382 **	.167	.400 **	.427 **	.325 *	.409 **	.322 *	.390 **	.275 *	.351 *	.292 *	.000	.412 **	.406 **	.345 *	.338 *	.278 *	.193	.532 **	.587 **	
	Sig. (2-tailed)		.000		.017	.001	.000	.002	.006	.005	.238	.003	.002	.019	.003	.020	.004	.048	.011	.036	1.00 0	.002	.003	.012	.014	.046	.170	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
B3	Pearson Correlation	.207	.329 *	1	.602 **	.492 **	.412 **	.290 *	.443 **	.223	.287 *	.349 *	.496 **	.607 **	.523 **	.254	.369 **	.427 **	.348 *	.265	.507 **	.451 **	.103	.399 **	.430 **	.474 **	.408 **	.643 **	
	Sig. (2-tailed)		.140	.017		.000	.000	.002	.037	.001	.112	.039	.011	.000	.000	.000	.070	.007	.002	.012	.058	.000	.001	.466	.003	.001	.000	.003	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		
B4	Pearson Correlation	.454 **	.459 **	.602 **	1	.578 **	.488 **	.269	.589 **	.342 *	.533 **	.682 **	.579 **	.593 **	.533 **	.449 **	.516 **	.482 **	.390 **	.108	.593 **	.626 **	.263	.531 **	.375 **	.208	.482 **	.749 **	
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000		.000	.000	.054	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.004	.445	.000	.000	.059	.000	.006	.140	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52		

B5	Pearson Correlation	.459 **	.484 **	.492 **	.578 **	1	.530 **	.477 **	.656 **	.280 *	.504 **	.632 **	.779 **	.589 **	.504 **	.492 **	.535 **	.361 **	.448 **	.055	.603 **	.511 **	.266	.587 **	.205	.317 *	.433 **	.749 **
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.045	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.001	.697	.000	.000	.057	.000	.144	.022	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B6	Pearson Correlation	.294 *	.421 **	.412 **	.488 **	.530 **	1	.527 **	.463 **	.565 **	.489 **	.542 **	.366 **	.478 **	.312 *	.412 **	.390 **	.442 **	.576 **	.050	.544 **	.653 **	.166	.415 **	.474 **	.323 *	.726 **	.719 **
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.002	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.008	.000	.024	.002	.004	.001	.000	.727	.000	.000	.240	.002	.000	.020	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B7	Pearson Correlation	.320 *	.379 **	.290 *	.269	.477 **	.527 **	1	.400 **	.446 **	.319 *	.401 **	.495 **	.502 **	.398 **	.539 **	.438 **	.403 **	.437 **	.132	.442 **	.344 *	.308 *	.428 **	.399 **	.391 **	.519 **	.664 **
	Sig. (2-tailed)	.021	.006	.037	.054	.000	.000		.003	.001	.021	.003	.000	.000	.003	.000	.001	.003	.001	.350	.001	.013	.026	.002	.003	.004	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B8	Pearson Correlation	.154	.382 **	.443 **	.589 **	.656 **	.463 **	.400 **	1	.373 **	.418 **	.370 **	.588 **	.539 **	.243	.374 **	.469 **	.582 **	.499 **	.148	.577 **	.413 *	.277 *	.680 **	.341 *	.352 *	.421 **	.698 **
	Sig. (2-tailed)	.275	.005	.001	.000	.000	.001	.003		.006	.002	.007	.000	.000	.083	.006	.000	.000	.000	.297	.000	.002	.047	.000	.013	.010	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B9	Pearson Correlation	.049	.167	.223	.342 *	.280 *	.565 **	.446 **	.373 **	1	.564 **	.334 *	.198	.213	.071	.335 *	.336 *	.174	.347 *	.040	-.181	.250	.060	.347 *	.361 **	.158	.563 **	.473 **
	Sig. (2-tailed)	.731	.238	.112	.013	.045	.000	.001	.006		.000	.016	.159	.130	.619	.015	.015	.218	.012	.781	.200	.074	.671	.012	.009	.264	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

B10	Pearson Correlation	.266	.400**	.287*	.533**	.504**	.489**	.319*	.418**	.564**	1	.695**	.532**	.259**	.403**	.523**	.554**	.100	.389**	-.056	.474**	.258	.134	.459**	.213	.048	.497**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.057	.003	.039	.000	.000	.000	.021	.002	.000		.000	.000	.063	.003	.000	.000	.479	.004	.695	.000	.065	.344	.001	.130	.733	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B11	Pearson Correlation	.506**	.427**	.349*	.682**	.632**	.542**	.401**	.370**	.334*	.695**	1	.624**	.360**	.601**	.572**	.566**	.119	.422**	.053	.551**	.597**	.390**	.403**	.217	.049	.451**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.011	.000	.000	.000	.003	.007	.016	.000		.000	.009	.000	.000	.000	.401	.002	.710	.000	.000	.004	.003	.122	.732	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B12	Pearson Correlation	.302*	.325*	.496**	.579**	.779**	.366**	.495**	.588**	.198	.532**	.624**	1	.541**	.532**	.570**	.690**	.294*	.394**	.105	.647**	.363**	.328*	.598**	.231	.398**	.428**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.030	.019	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.159	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.034	.004	.461	.000	.008	.018	.000	.099	.003	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B13	Pearson Correlation	.359**	.409**	.607**	.593**	.589**	.478**	.502**	.539**	.213	.259	.360**	.541**	1	.484**	.429**	.412**	.544**	.379**	.378**	.488**	.558**	.103	.435**	.295*	.460**	.479**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.009	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.130	.063	.009	.000		.000	.002	.002	.000	.006	.006	.000	.000	.465	.001	.033	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B14	Pearson Correlation	.541**	.322*	.523**	.533**	.504**	.312*	.398**	.243	.071	.403**	.601**	.532**	.484**	1	.523**	.459**	.264	.389**	.390**	.559**	.434**	.389**	.378**	.286*	.271	.338*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.000	.024	.003	.083	.619	.003	.000	.000	.000		.000	.001	.059	.004	.004	.001	.004	.006	.040	.052	.014	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

B15	Pearson Correlation	.207	.390**	.254	.449**	.492**	.412**	.539**	.374**	.335*	.523**	.572**	.570**	.429**	.523**	1	.519**	.298*	.541**	.088	.574**	.242	.305*	.592**	.314*	.180	.471**	.662**	
	Sig. (2-tailed)	.140	.004	.070	.001	.000	.002	.000	.006	.015	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.032	.000	.534	.000	.084	.028	.000	.023	.200	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B16	Pearson Correlation	.308*	.275*	.369**	.516**	.535**	.390**	.438**	.469**	.336*	.554**	.566**	.690**	.412**	.459**	.519**	1	.419**	.515**	.106	.604**	.466**	.442**	.490**	.315*	.136	.379**	.686**	
	Sig. (2-tailed)	.026	.048	.007	.000	.000	.004	.001	.000	.015	.000	.000	.000	.002	.001	.000		.002	.000	.454	.000	.001	.001	.000	.023	.337	.006	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B17	Pearson Correlation	.196	.351*	.427**	.482**	.361**	.442**	.403**	.582**	.174	.100	.119	.294*	.544**	.264	.298*	.419**	1	.541**	.183	.580**	.412**	.301*	.571**	.460**	.403**	.457**	.627**	
	Sig. (2-tailed)	.165	.011	.002	.000	.009	.001	.003	.000	.218	.479	.401	.034	.000	.059	.032	.002		.000	.194	.000	.002	.030	.000	.001	.003	.001	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B18	Pearson Correlation	.087	.292*	.348*	.390**	.448**	.576**	.437**	.499**	.347*	.389**	.422**	.394**	.379**	.389**	.541**	.515**	.541**	1	.320*	.676**	.384**	.258	.633**	.437**	.450**	.652**	.711**	
	Sig. (2-tailed)	.540	.036	.012	.004	.001	.000	.001	.000	.012	.004	.002	.004	.006	.004	.000	.000		.021	.000	.005	.065	.000	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B19	Pearson Correlation	-.039	.000	.265	.108	.055	.050	.132	.148	-	-.053	.105	.378**	.390**	.088	.106	.183	.320*	1	.238	.297*	.095	.183	.286*	.499**	.134	.330*		
	Sig. (2-tailed)	.786	1.00	.058	.445	.697	.727	.350	.297	.781	.695	.710	.461	.006	.004	.534	.454	.194	.021		.089	.033	.502	.195	.040	.000	.345	.017	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	

B20	Pearson Correlation	.274*	.412**	.507**	.593**	.603**	.544**	.442**	.577**	.181	.474**	.551**	.647**	.488**	.559**	.574**	.604**	.580**	.676**	.238	1	.470**	.419**	.720**	.450**	.351*	.509**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.050	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.200	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.089		.000	.002	.000	.001	.011	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B21	Pearson Correlation	.479**	.406**	.451**	.626**	.511**	.653**	.344*	.413**	.250	.258	.597**	.363**	.558**	.434**	.242	.466**	.412**	.384**	.297*	.470**	1	.394**	.300*	.308*	.359**	.494**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.013	.002	.074	.065	.000	.008	.000	.001	.084	.001	.002	.005	.033	.000		.004	.031	.026	.009	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B22	Pearson Correlation	.391**	.345*	.103	.263	.266	.166	.308*	.277*	.060	.134	.390**	.328*	.103	.389**	.305*	.442**	.301*	.258	.095	.419**	.394**	1	.372**	.388**	.034	.306*	.465**
	Sig. (2-tailed)	.004	.012	.466	.059	.057	.240	.026	.047	.671	.344	.004	.018	.465	.004	.028	.001	.030	.065	.502	.002	.004		.007	.005	.810	.028	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B23	Pearson Correlation	.142	.338*	.399**	.531**	.587**	.415**	.428**	.680**	.347*	.459**	.403**	.598**	.435**	.378**	.592**	.490**	.571**	.633**	.183	.720**	.300*	.372**	1	.546**	.437**	.570**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.315	.014	.003	.000	.000	.002	.002	.000	.012	.001	.003	.000	.001	.006	.000	.000	.000	.000	.195	.000	.031	.007		.000	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	
B24	Pearson Correlation	.244	.278*	.430**	.375**	.205	.474**	.399**	.341*	.361**	.213	.217	.231	.295*	.286*	.314*	.315*	.460	.437*	.286*	.450**	.308*	.388**	.546**	1	.242	.465**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.081	.046	.001	.006	.144	.000	.003	.013	.009	.130	.122	.099	.033	.040	.023	.023	.001	.001	.040	.001	.026	.005	.000		.084	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	

B25	Pearson Correlation	-	.193	.474**	.208	.317*	.323*	.391**	.352*	.158	.048	.049	.398**	.460**	.271	.180	.136	.403**	.450**	.499**	.351*	.359**	.034	.437**	.242	1	.563**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.427	.170	.000	.140	.022	.020	.004	.010	.264	.733	.732	.003	.001	.052	.200	.337	.003	.001	.000	.011	.009	.810	.001	.084		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
B26	Pearson Correlation	.261	.532**	.408**	.482**	.433**	.726**	.519**	.421**	.563**	.497**	.451**	.428**	.479**	.338*	.471**	.379**	.457**	.652**	.134	.509**	.494**	.306*	.570**	.465**	.563**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.061	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.014	.000	.006	.001	.000	.345	.000	.000	.028	.000	.001	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Skor_Tot	Pearson Correlation	.465**	.587**	.643**	.749**	.749**	.719**	.664**	.698**	.473**	.595**	.692**	.726**	.720**	.664**	.662**	.686**	.627**	.711**	.330*	.798**	.686**	.465**	.750**	.588**	.509**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

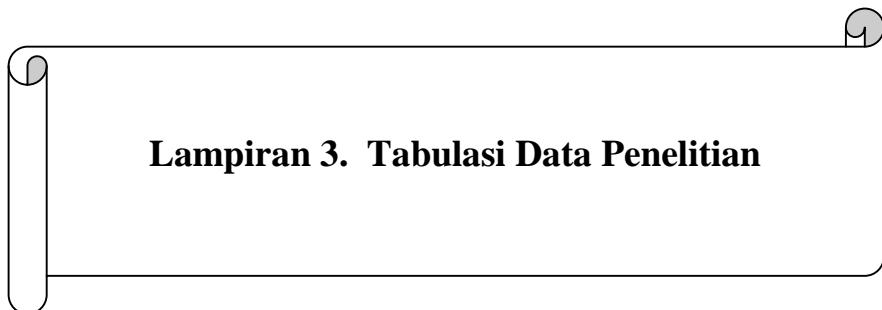
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Guru Sebelum dan Setelah Butir yang Tidak Valid Digugurkan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	26



A. Tabulasi Data Variabel Supervisi Akademik Kepala Sekolah

B. Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

C. Tabulasi Data Variabel Kinerja Guru

VARIABEL SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH

No. Responden	No. Butir Supervisi Akademik Kepala Sekolah																			N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	69
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	82
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	72
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	80
6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	73
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	83
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	82
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	70
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	81
11	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	77
12	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	77
13	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	3	69
14	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	78
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	91
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	66
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	68
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	70
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	74
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	86
21	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	80	
22	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	75
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	72
24	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	79
25	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	67
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	77
27	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	76
28	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	86
29	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	75

30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	77
31	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	77	
32	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65	
33	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	83	
34	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	73	
35	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	69		
36	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	90		
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85		
38	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	
39	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	85	
40	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	70	
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	92	
42	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	90	
43	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	82	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	72	
45	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	79	
46	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	64	
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	78	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	92	
49	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	77	
50	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	74	
52	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	2	4	74

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

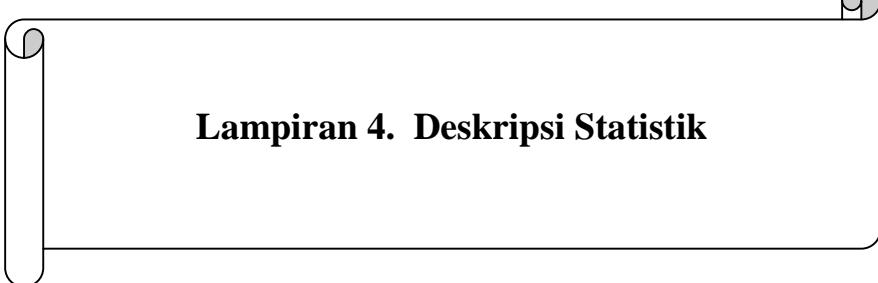
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
10	4	4	2	2	5	5	4	5	4	4	2	4	45
11	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
15	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56
16	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
18	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	54
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
22	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
24	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	57
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	46
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
27	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	48
28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56
29	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53
31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	46
32	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	52
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
34	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	53
35	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49
36	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	57
37	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
40	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
42	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	54
43	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	52
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
46	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	46
47	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
48	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
49	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	53
50	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52
51	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	53
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	54

VARIABEL KINERJA GURU

No. Responden	No. Butir Kinerja Guru																										N
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	100
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	100
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	114
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	103
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
6	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	114
7	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	120
8	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	121
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	112
11	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	105
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
13	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	106
14	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
15	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	3	5	5	120
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	106
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104

	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	112
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	3	5	121	
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	101	
21	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	96	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
23	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	124	
24	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	94	
25	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	116	
26	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	118
27	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	121
28	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	123	
29	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	110
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	107	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
33	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	110	
34	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	119
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109	
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	109	

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	105		
40	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	113	
41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	127		
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	109	
43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	111
44	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	99	
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	125	
46	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	99	
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	129	
49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	104
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	110	
51	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	111	
52	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	108	



Lampiran 4. Deskripsi Statistik

A. Deskripsi Statistik Supervisi Akademik Kepala Sekolah

B. Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja

C. Deskripsi Statistik Kinerja Guru

DESKRIPSI STATISTIK

Statistics

		Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		77.10	51.50	110.10
Median		77.00	52.00	108.50
Mode		77	53	104
Std. Deviation		7.215	4.474	8.861
Variance		52.049	20.020	78.520
Range		28	16	36
Minimum		64	44	94
Maximum		92	60	130
Sum		4009	2678	5725

Frequency Table

Supervisi Akademik Kepala Sekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64	1	1.9	1.9	1.9
	65	1	1.9	1.9	3.8
	66	1	1.9	1.9	5.8
	67	1	1.9	1.9	7.7
	68	1	1.9	1.9	9.6
	69	4	7.7	7.7	17.3
	70	3	5.8	5.8	23.1
	72	3	5.8	5.8	28.8
	73	2	3.8	3.8	32.7
	74	3	5.8	5.8	38.5
	75	3	5.8	5.8	44.2
	76	1	1.9	1.9	46.2
	77	6	11.5	11.5	57.7
	78	2	3.8	3.8	61.5
	79	2	3.8	3.8	65.4
	80	2	3.8	3.8	69.2
	81	1	1.9	1.9	71.2

82	4	7.7	7.7	78.8
83	2	3.8	3.8	82.7
85	2	3.8	3.8	86.5
86	2	3.8	3.8	90.4
90	2	3.8	3.8	94.2
91	1	1.9	1.9	96.2
92	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44	1	1.9	1.9	1.9
	45	3	5.8	5.8	7.7
	46	4	7.7	7.7	15.4
	47	6	11.5	11.5	26.9
	48	3	5.8	5.8	32.7
	49	5	9.6	9.6	42.3
	52	6	11.5	11.5	53.8
	53	8	15.4	15.4	69.2
	54	4	7.7	7.7	76.9
	56	3	5.8	5.8	82.7
	57	4	7.7	7.7	90.4
	58	2	3.8	3.8	94.2
	60	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Kinerja Guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	94	1	1.9	1.9	1.9
	96	1	1.9	1.9	3.8
	99	2	3.8	3.8	7.7
	100	2	3.8	3.8	11.5
	101	1	1.9	1.9	13.5
	102	1	1.9	1.9	15.4
	103	1	1.9	1.9	17.3

104	10	19.2	19.2	36.5
105	3	5.8	5.8	42.3
106	2	3.8	3.8	46.2
107	1	1.9	1.9	48.1
108	1	1.9	1.9	50.0
109	2	3.8	3.8	53.8
110	3	5.8	5.8	59.6
111	2	3.8	3.8	63.5
112	2	3.8	3.8	67.3
113	1	1.9	1.9	69.2
114	2	3.8	3.8	73.1
116	1	1.9	1.9	75.0
118	1	1.9	1.9	76.9
119	1	1.9	1.9	78.8
120	2	3.8	3.8	82.7
121	3	5.8	5.8	88.5
123	1	1.9	1.9	90.4
124	1	1.9	1.9	92.3
125	1	1.9	1.9	94.2
127	1	1.9	1.9	96.2
129	1	1.9	1.9	98.1
130	1	1.9	1.9	100.0
Total	52	100.0	100.0	



**Lampiran 5. Penentuan Kelas dan Kecenderungan
Variabel**

INTERVAL KELAS

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Min : 64

Maks : 92

N : 52

K : $1+3,3 \log 52 = 6,71$ dibulatkan keatas menjadi 7

R : $92 - 64 = 28$

P : $28/7 = 4$

No.	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	64-67	4	7,7	7,7
2	68-71	8	15,4	23,1
3	72-75	11	21,2	44,2
4	76-79	11	21,2	65,4
5	80-83	9	17,3	82,7
6	84-87	4	7,7	90,4
7	88-92	5	9,6	100,0
Jumlah		52	100,0	

2. Lingkungan Kerja

Min : 44

Maks : 60

N : 52

K : $1+3,3 \log 52 = 6,71$ dibulatkan keatas menjadi 7

R : $60 - 44 = 16$

P : $16/7 = 2,28$ dibulatkan menjadi 3

No.	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	44-46	8	15,4	15,4
2	47-49	14	26,9	42,3
3	50-52	6	11,5	53,8
4	53-55	12	23,1	76,9
5	56-58	9	17,3	94,2
6	59-61	3	5,8	100,0
7	62-64	0	0	0
Jumlah		52	100,0	

3. Kinerja Guru

Min : 94

Maks : 130

N : 52

K : $1+3,3 \log 52 = 6,71$ dibulatkan keatas menjadi 7

R : $130 - 94 = 36$

P : $36/7 = 5,14$ dibulatkan menjadi 6

No.	Interval Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Frekuensi Relatif Kumulatif (%)
1	94-99	4	7.7	7.7
2	100-105	18	34.6	42.3
3	106-111	11	21.2	63.5
4	112-117	6	11.5	75.0
5	118-123	8	15.4	90.4
6	124-129	4	7.7	98.1
7	130-135	1	1.9	100.0
Jumlah		52	100,0	

KECENDERUNGAN VARIABEL

1. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Jumlah butir : 19

Skor : 1-5

Nilai Maskimal : $19 \times 5 = 95$

Nilai Minimal : $19 \times 1 = 19$

$M_i = \frac{1}{2} (\text{skor maks} + \text{skor min})$

$$= \frac{1}{2} (95 + 19)$$

$$= 57$$

$SD_i = \frac{1}{6}(\text{skor maks} - \text{skor min})$

$$= \frac{1}{6} (95 - 19)$$

$$= 12,67$$

$1,5 SD_i = 1,5 \times 12,67 = 19$

$0,5 SD_i = 0,5 \times 12,67 = 6,3$

a. Kategori Sangat Rendah

$$X \leq M_i - 1,5SD_i$$

$$X \leq 57 - 19$$

$$X \leq 38$$

b. Kategori Rendah

$$Mi - 1,5SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi$$

$$57 - 19 < X \leq 57 - 6,3$$

$$38 < X \leq 50,67$$

c. Kategori Sedang

$$Mi - 0,5 SDi < X \leq Mi + 0,5 SDi$$

$$57 - 6,3 < X \leq 57 + 6,3$$

$$50,67 < X \leq 63,3$$

d. Kategori Tinggi

$$Mi + 0,5 SDi < X \leq Mi + 1,5SDi$$

$$57 + 6,3 < X \leq 57 + 19$$

$$63,3 < X \leq 76$$

e. Kategori Sangat Tinggi

$$Mi + 1,5SDi < X$$

$$57 + 19 < X$$

$$76 < X$$

2. Lingkungan Kerja

$$\text{Jumlah butir} : 12$$

$$\text{Skor} : 1-5$$

$$\text{Nilai Maskimal} : 12 \times 5 = 60$$

$$\text{Nilai Minimal} : 12 \times 1 = 12$$

$$\begin{aligned} Mi &= \frac{1}{2} (\text{skor maks} + \text{skor min}) \\ &= \frac{1}{2} (60 + 12) \\ &= 36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SDi &= \frac{1}{6}(\text{skor maks} - \text{skor min}) \\ &= \frac{1}{6} (60 - 12) \\ &= 8 \end{aligned}$$

$$1,5 SDi = 1,5 \times 8 = 12$$

$$0,5 SDi = 0,5 \times 8 = 4$$

a. Kategori Sangat Rendah

$$X \leq Mi - 1,5SDi$$

$$X \leq 36 - 12$$

$$X \leq 24$$

b. Kategori Rendah

$$Mi - 1,5SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi$$

$$36 - 12 < X \leq 36 - 4$$

$$24 < X \leq 32$$

c. Kategori Sedang

$$Mi - 0,5 SDi < X \leq Mi + 0,5 SDi$$

$$36 - 4 < X \leq 36 + 4$$

$$32 < X \leq 40$$

d. Kategori Tinggi

$$Mi + 0,5 SDi < X \leq Mi + 1,5SDi$$

$$36 + 4 < X \leq 36 + 12$$

$$40 < X \leq 48$$

e. Kategori Sangat Tinggi

$$Mi + 1,5SDi < X$$

$$36 + 12 < X$$

$$48 < X$$

3. Kinerja Guru

$$\text{Jumlah butir} : 26$$

$$\text{Skor} : 1-5$$

$$\text{Nilai Maskimal} : 26 \times 5 = 130$$

$$\text{Nilai Minimal} : 26 \times 1 = 26$$

$$\begin{aligned} Mi &= \frac{1}{2} (\text{skor maks} + \text{skor min}) \\ &= \frac{1}{2} (130 + 26) \\ &= 78 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SDi &= \frac{1}{6}(\text{skor maks} - \text{skor min}) \\ &= \frac{1}{6} (130 - 26) \\ &= 17,3 \end{aligned}$$

$$1,5 SDi = 1,5 \times 17,3 = 26$$

$$0,5 SDi = 0,5 \times 17,3 = 8,67$$

a. Kategori Sangat Rendah

$$X \leq Mi - 1,5SDi$$

$$X \leq 78 - 26$$

$$X \leq 52$$

b. Kategori Rendah

$$Mi - 1,5SDi < X \leq Mi - 0,5 SDi$$

$$78 - 26 < X \leq 78 - 8,67$$
$$52 < X \leq 69,33$$

c. Kategori Sedang

$$Mi - 0,5 \text{ SDi} < X \leq Mi + 0,5 \text{ SDi}$$

$$78 - 8,67 < X \leq 78 + 8,67$$

$$69,33 < X \leq 86,67$$

d. Kategori Tinggi

$$Mi + 0,5 \text{ SDi} < X \leq Mi + 1,5 \text{ SDi}$$

$$78 + 8,67 < X \leq 78 + 26$$

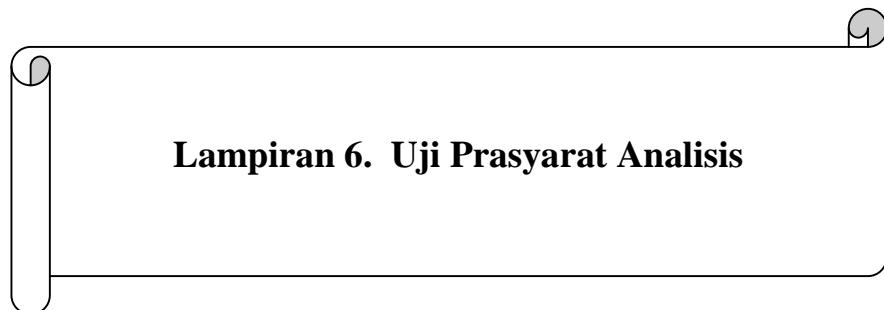
$$86,67 < X \leq 104$$

e. Kategori Sangat Tinggi

$$Mi + 1,5 \text{ SDi} < X$$

$$78 + 26 < X$$

$$104 < X$$



Lampiran 6. Uji Prasyarat Analisis

A. Uji Normalitas

B. Uji Linearitas

C. Uji Kolinearitas

D. Uji Homosedastisitas

1. HASIL UJI NORMASLITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
N	52	52	52
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean	77.10	51.50	110.10
Std. Deviation	7.215	4.474	8.861
Most Extreme Differences			
Absolute	.082	.135	.140
Positive	.082	.135	.140
Negative	-.059	-.121	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	.593	.973	1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)	.873	.300	.256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. HASIL UJI LINEARITAS

Kinerja Guru * Supervisi Akademik Kepala Sekolah

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	2632.436	23	114.454	2.336	.017
Supervisi Akademik	Linearity	1036.228	1	1036.228	21.146	.000
Kepala Sekolah	Deviation from Linearity	1596.208	22	72.555	1.481	.162
	Within Groups	1372.083	28	49.003		
	Total	4004.519	51			

Kinerja Guru * Lingkungan Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	2572.736	12	214.395	5.840	.000
Lingkungan Kerja	Linearity	1893.722	1	1893.722	51.583	.000
	Deviation from Linearity	679.014	11	61.729	1.681	.114
	Within Groups	1431.783	39	36.712		

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	2572.736	12	214.395	5.840	.000
		Linearity	1893.722	1	1893.722	51.583	.000
		Deviation from Linearity	679.014	11	61.729	1.681	.114
	Within Groups		1431.783	39	36.712		
	Total		4004.519	51			

3. UJI KOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.147	11.450		2.458	.018		
Supervisi Akademik	.302	.137	.246	2.209	.032	.791	1.264
Kepala Sekolah							
Lingkungan Kerja	1.139	.220	.575	5.174	.000	.791	1.264

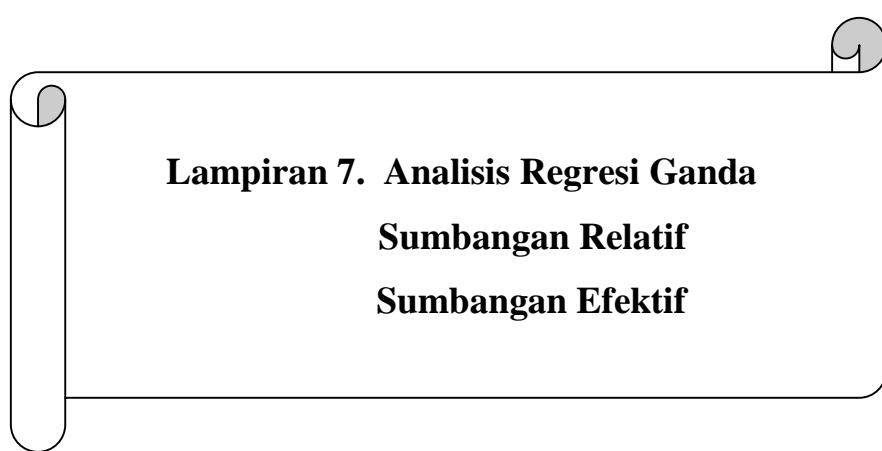
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

4. UJI HOMOSEDASTISITAS

Correlations

		Absolut Residu	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja
Spearman's rho	Absolut Residu	Correlation Coefficient	1.000	.132
		Sig. (2-tailed)		.351
		N	52	52
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Correlation Coefficient	.132	1.000
		Sig. (2-tailed)	.351	
		N	52	52
Lingkungan Kerja		Correlation Coefficient	.043	.409**
		Sig. (2-tailed)	.763	.003
		N	52	52

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



ANALISIS REGRESI GANDA

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Supervisi Akademik Kepala Sekolah ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.501	6.259

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Supervisi Akademik Kepala Sekolah

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2084.950	2	1042.475	26.611	.000 ^a
	Residual	1919.569	49	39.175		
	Total	4004.519	51			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Supervisi Akademik Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.147	11.450		2.458	.018
	Supervisi Akademik Kepala Sekolah	.302	.137	.246	2.209	.032
	Lingkungan Kerja	1.139	.220	.575	5.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Correlations

		Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Supervisi Akademik Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.457**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	Sum of Squares and Cross-products	2654.519	752.500	1658.519
	Covariance	52.049	14.755	32.520
	N	52	52	52
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.457**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	Sum of Squares and Cross-products	752.500	1021.000	1390.500
	Covariance	14.755	20.020	27.265
	N	52	52	52
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.509**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	1658.519	1390.500	4004.519
	Covariance	32.520	27.265	78.520
	N	52	52	52

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

$$JK_{reg} = \sum \alpha \sum_{xy}$$

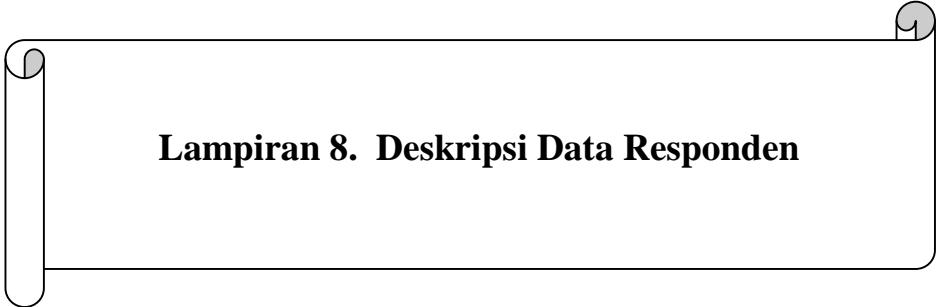
$$\text{Sumbangan Relatif (SR\%)} = \frac{\alpha \sum_{xy}}{JK_{reg}} \times 100\%$$

$$\text{Sumbangan Efektif (SE\%)} = \text{SR\%} \times R^2$$

HASIL UJI SE DAN SR

Variabel	a	Σ_{xy}^*	JK reg	R square	SR	SE
X1	0.302	1658.519	2084.950	0.521	24%	12,5%
X2	1.139	1390.500			76%	39,6%
Total					100%	52,1%

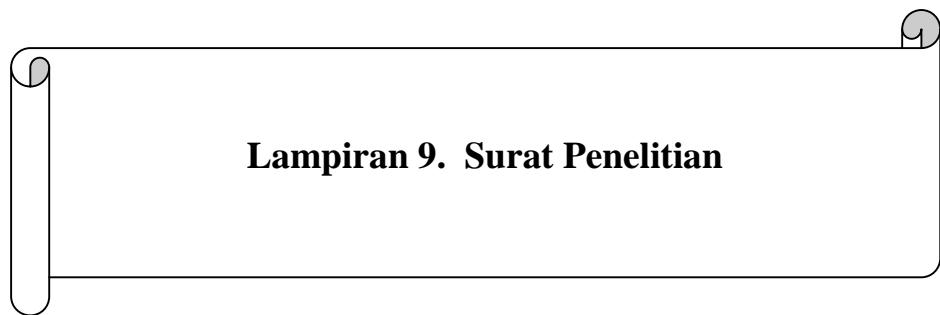
*Diambil dari tabel correlation pada kolom *sum of squares and cross products*



Lampiran 8. Deskripsi Data Responden

Responden	Jenis Kelamin	Sekolah	Pendidikan Terakhir	Lama Mengajar
1	Perempuan	SMA Islam 1 Gamping	S1	-
2	Perempuan	SMA Negeri 1 Sleman	S1	11 tahun
3	Perempuan	SMA Negeri 2 Sleman	S1	10 tahun
4	Perempuan	SMA Negeri 1 Turi	S1	-
5	Perempuan	SMA Santo Mikael	S1	-
6	Perempuan	SMA Negeri 1 Godean	S1	-
7	Perempuan	SMA Negeri 1 Pakem	S1	28 tahun
8	Perempuan	SMA Negeri 1 Kalasan	S1	10 tahun
9	Laki-laki	SMA Negeri 1 Turi	S1	31 tahun
10	Perempuan	SMA Islam 3 Sleman	S1	25 tahun
11	Laki-laki	SMA Negeri 1 Ngemplak	S1	18 tahun
12	Perempuan	SMA Negeri 1 Prambanan	S1	25 tahun
13	Laki-laki	SMA Negeri 1 Tempel	S1	20 tahun
14	Perempuan	SMA Muhammadiyah Kalasan	S1	25 tahun
15	Perempuan	MAN Pakem	S1	9 tahun
16	Perempuan	SMA Negeri 1 Minggir	S1	29 tahun
17	Perempuan	SMA Negeri 1 Cangkringan	S1	15 tahun
18	Laki-laki	SMA Negeri 1 Sleman	S2	20 tahun
19	Perempuan	MAN Maguwoharjo	S1	6 tahun
20	Perempuan	SMA Kolombo	S1	14 tahun
21	Perempuan	SMA Maarif 1 Sleman	S1	25 tahun
22	Perempuan	SMA Muhammadiyah Boarding School Prambanan	S1	4 tahun
23	Perempuan	SMA Negeri 1 Sleman	S1	14 tahun
24	Perempuan	SMA Negeri 1 Godean	S1	20 tahun
25	Perempuan	SMA Gama	S1	32 tahun
26	Perempuan	SMA Negeri 2 Ngaglik	S1	30 tahun
27	Laki-laki	SMA Negeri 2 Ngaglik	D3	34 tahun
28	Perempuan	SMA Muhammadiyah Pakem	S1	12 tahun
29	Perempuan	SMA Dr. Wahidin Mlati	S1	34 tahun
30	Laki-laki	SMA Negeri 1 Cangkringan	S1	21 tahun
31	Perempuan	SMA Negeri 1 Tempel	S1	28 tahun
32	Perempuan	SMA Negeri 1 Seyegan	S1	30 tahun
33	Laki-laki	SMA Negeri 1 Seyegan	S1	25 tahun
34	Perempuan	SMA Negeri 1 Seyegan	S1	28 tahun
35	Laki-laki	SMA Negeri 1 Mlati	S1	10 tahun
36	Laki-laki	SMA Negeri 1 Mlati	S1	12 tahun

37	Perempuan	SMA Negeri 1 Kalasan	S1	28 tahun
38	Laki-laki	SMA Negeri 1 Kalasan	S1	-
39	Perempuan	SMA Negeri 1 Kalasan	S1	29 tahun
40	Laki-laki	SMA Negeri 1 Prambanan	S1	30 tahun
41	Perempuan	SMA Immanuel Kalasan	S1	10 tahun
42	Perempuan	SMA Immanuel Kalasan	S1	-
43	Perempuan	SMA Institut Indonesia Berbah	S1	21 tahun
44	Perempuan	SMA Angkasa Adisutjipto	S1	13 tahun
45	Perempuan	SMA Angkasa Adisutjipto	S1	8 tahun
46	Laki-laki	SMA Negeri 1 Ngaglik	S2	31 tahun
47	Perempuan	SMA Negeri 1 Ngaglik	S1	-
48	Laki-laki	SMA Negeri 1 Gamping	S1	30 tahun
49	Perempuan	SMA Islam 1 Gamping	S1	10 tahun
50	Laki-laki	SMA Negeri 1 Depok	S1	19 tahun
51	Perempuan	SMA Negeri 1 Depok	S1	33 tahun
52	Perempuan	SMA Islam 3 Sleman	S1	29 tahun

**Lampiran 9. Surat Penelitian**



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/250/2/2015

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN 1 FAKULTAS EKONOMI** Nomor : **217/UN.34.18/LT/2015**
 Tanggal : **5 FEBRUARI 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegitan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan; Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **SILVIA MARGARET** NIP/NIM : **11404244006**
 Alamat : **FAKULTAS EKONOMI, PENDIDIKAN EKONOMI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**
 Judul : **PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) DI KABUPATEN SLEMAN**
 Lokasi : **DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY**
 Waktu : **9 FEBRUARI 2015 s/d 9 MEI 2015**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal **9 FEBRUARI 2015**

A.n Sekretaris Daerah

Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Ub.

Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dra. Puji Astuti, M.Si

NIP. 19590525.198503.2.006

Tembusan :

1. **GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)**
2. **BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN**
3. **DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DIY**
4. **WAKIL DEKAN 1 FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**
5. **YANG BERSANGKUTAN**



PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimilie (0274) 868800
Website: www.bappeda.sleman.go.id, E-mail : bappeda@sleman.go.id

SURAT IZIN

Nomor : 070 / Bappeda / 620 / 2015

**TENTANG
PENELITIAN**

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Peraturan Bupati Sleman Nomor : 45 Tahun 2013 Tentang Izin Penelitian, Izin Kuliah Kerja Nyata, Dan Izin Praktik Kerja Lapangan.

Menunjuk : Surat dari Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Kab. Sleman

Nomor : 070/Kesbang/600/2015

Tanggal : 12 Februari 2015

Hal : Rekomendasi Penelitian

MENGIZINKAN :

Kepada :
Nama : SILVIA MARGARET
No.Mhs/NIM/NIP/NIK : 11404244006
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah : Jingin Margomulyo Seyegan Sleman
No. Telp / HP : 08995086700
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
**PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SEKOLAH
MENENGAH ATAS (SMA) DI KABUPATEN SLEMAN**
Lokasi : SMA Se-Kabupaten Sleman
Waktu : Selama 3 Bulan mulai tanggal 12 Februari 2015 s/d 12 Mei 2015

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melaporkan diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

Demikian izin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman

Pada Tanggal : 12 Februari 2015

a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Sekretaris

u.b.

Kepala Bidang Statistik, Penelitian, dan Perencanaan

Tembusan :

1. Bupati Sleman (sebagai laporan)
2. Kepala Dinas Dikpora Kab. Sleman
3. Kabid. Sosial & Pemerintahan Bappeda Kab. Sleman
4. Camat se-Kab. Sleman
5. Ka. SMA Se-Kabupaten Sleman
6. Ketua MGMP Ekonomi Kab. Sleman
7. Dekan Fak. Ekonomi - - UNY
8. Yang Bersangkutan

ERNY MARYATUN, S.I.P, MT

Pembina, IV/a

NIP. 16220411 100602 2 002

