

**KONTRIBUSI SUPERVISI DAN KOMUNIKASI INTERNAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 KLATEN**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Disusun Oleh:
Nuzulul Alifin Nur
NIM. 11505244030

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul

**KONTRIBUSI SUPERVISI DAN KOMUNIKASI INTERNAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 KLATEN**

Disusun Oleh:
Nuzulul Alifin Nur
NIM. 11505244030

Telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk
dilaksanakan Ujian Akhir Tugas Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.

Yogyakarta, April 2015

Mengetahui,
Ketua Program Studi Pendidikan
Teknik Sipil dan Perencanaan,

Dr. Amat Jaedun, M.Pd.
NIP. 19610808 198601 1 001

Disetujui,
Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T.
NIP. 19500809 197803 1 001

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuzulul Alifin Nur
NIM : 11505244030
Program Studi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan
Judul TAS : Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal
Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2
Klaten

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, April 2015
Yang menyatakan,

Nuzulul Alifin Nur
NIM. 11505244030

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi

KONTRIBUSI SUPERVISI DAN KOMUNIKASI INTERNAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 KLATEN



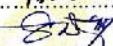
Disusun Oleh:

Nuzulul Alifin Nur

NIM. 11505244030

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Program Studi
Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Fakultas Teknik Universitas Negeri
Yogyakarta pada tanggal April 2015

TIM PENGUJI

Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T. Ketua Penguji/Pembimbing		27-4-2015
Prof. H. Slamet PH, MA, MEd, MA, MLHR, Ph.D. Penguji Utama I		22-4-2015
Drs. H. Sutarto, M.Sc., Ph.D. Penguji Utama II		22-4-2015

Yogyakarta, April 2015

Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Moh. Bruri Triyono, M.Pd.

NIP. 19560216 198603 1 003

HALAMAN MOTTO

"Man Jadda Wa Jadda"

"Dan karena Allah, bersabarlah"

(QS. Al Muddasir 74:7)

"Keberhasilan itu bukan karena keturunan, tapi hasil ketekunan. Sedangkan kesuksesan itu bukan hasil kerja keras, tapi hasil kerja cerdas. Allah tidak selalu mengabulkan do'a kita, tapi Allah hanya memberikan yang kita mampu dan kita butuhkan"

(Bapak)

"Hidup adalah mengolah bukan mengeluh. Hidup adalah tantangan bukan rintangan. Hidup adalah berjalan bukan hanya diam. Dan hidup adalah teka teki dimana kita mencari jawaban"

(Nuzulul Alifin Nur)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji hanyalah untuk Allah SWT Tuhan Semesta Alam yang telah melimpahkan rahmat serta taufik-Nya untuk semua makhluk-Nya. Sholawat serta salam tak lupa kita haturkan pada junjungan kita nabi agung Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang ini, semoga kita termasuk hamba-hamba yang mendapatkan syafaat beliau, amin.

Saya persembahkan Tugas Akhir Skripsi ini untuk:

1. Orang tua saya, Bapak Alief Budiono dan Ibu Nurul Diah Bintarwati yang telah mendo'akan, merawat, mendidik, memberikan semangat dengan kasih sayang yang sangat tulus.
2. Adik saya Barron Musyafie yang selalu menghibur dan memberikan semangat.
3. Keluarga Bapak Joesak Sayuti dan Bapak Abu Hasyim yang telah memberikan do'a dan semangat selama ini.
4. Bapak Drs. H. M. Jamin, S.T. M.T. selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dari awal kuliah hingga semester akhir ini.
5. Sahabat-sahabatku Detha, Zaman, Galang, Wiwin, Anita, Ofti, Ade, Juan, Nanang, Zaki, Angga, Rizki, Abim yang selalu memberikan canda tawa, memberikan semangat, motivasi, dan bantuan ketika saya mengalami kesulitan.
6. Ajeng, Rena, mbak Eka, mbak Nuri terima kasih atas kebersamaan dan kekeluargaan kita selama di Gg. Endar No. 8.
7. Teman-teman PTSP Kelas A dan B FT UNY 2011 terima kasih atas pertemanan kita selama ini.

KONTRIBUSI SUPERVISI DAN KOMUNIKASI INTERNAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 2 KLATEN

Oleh:
Nuzulul Alifin Nur
NIM. 11505244030

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan (1) informasi besarnya kontribusi supervisi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten; (2) informasi besarnya kontribusi komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten; (3) informasi besarnya kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Negeri 2 Klaten. Responden penelitian ini sebanyak 34 guru di SMK Negeri 2 Klaten. Responden ditentukan dengan teknik *Proportional Sampling*. Data dikumpulkan dengan angket tertutup. Analisis pengumpulan data menggunakan program (SPSS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Besarnya kontribusi supervisi terhadap kinerja guru adalah 12,74%; (2) komunikasi internal kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Besarnya kontribusi komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 14,98%; (3) supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Besarnya kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 28,41%.

Kata kunci: supervisi, komunikasi internal kepala sekolah, dan kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, Tugas Akhir Skripsi (TAS) dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan dengan judul “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” dapat disusun sesuai dengan harapan. Tugas Akhir Skripsi ini dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerja sama dengan pihak lain. Berkenaan dengan hal tersebut, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T. selaku Dosen Pembimbing TAS yang telah banyak memberikan semangat, dorongan, dan bimbingan selama penyusunan TAS ini.
2. Bapak Prof. H. Slamet PH., M.A., M.Ed., M.A., M.LHR., Ph.D. dan Bapak Drs. H. Sutarto, M.Sc., Ph.D. selaku Dosen Penguji yang memberikan koreksi perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
3. Bapak Agus Santoso, M.Pd. dan Bapak Dr. Amat Jaedun, M. Pd. selaku Ketua Jurusan dan Ketua Program Studi Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan beserta dosen dan staf yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama proses penyusunan praproposal sampai dengan selesainya TAS ini.
4. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta yang memberika persetujuan pelaksanaan TAS ini.
5. Bapak Drs. Wardani Sugiyanto, M.Pd. selaku Kepala SMK Negeri 2 Klaten yang telah memberikan ijin dan bantuan pelaksanaan penelitian TAS ini.
6. Para guru dan staf SMK Negeri 2 Klaten yang telah memberi bantuan memperlancar pengambilan data selama proses penelitian TAS ini.
7. Semua pihak, secara langsung maupun tidak langsung, yang tidak dapat disebutkan di sini atas bantuan dan perhatiannya selama penyusunan TAS ini.

Akhirnya, semoga segala bantuan yang telah diberikan semua pihak di atas menjadi amalan yang bermanfaat dan mendapatkan balasan dari Allah SWT dan Tugas Akhir Skripsi ini menjadi informasi bermanfaat bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, April 2015

Penulis,

Nuzulul Alifin Nur
NIM. 11505244030

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	4
F. Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	 6
A. Deskripsi Teori.....	6
1. Kinerja Guru.....	6
2. Supervisi.....	11
3. Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	15
B. Penelitian yang Relevan.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis.....	36
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 37
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
B. Jenis Pendekatan Penelitian.....	37
C. Penentuan Subjek Penelitian.....	37
D. Variabel Penelitian.....	39
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
1. Kinerja Guru.....	40
2. Supervisi.....	40
3. Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	40
F. Instrumen Penelitian.....	40
G. Teknik Pengumpulan Data.....	43
H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	43
1. Uji Validitas Instrumen.....	43
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
I. Teknik Analisis Data.....	45
1. Analisis Deskripsi Data.....	45
2. Uji Persyaratan Analisis.....	46

J. Uji Hipotesis.....	47
1. Teknik Analisis Regresi Tunggal.....	48
2. Teknik Analisis Regresi Ganda.....	48
K. Menghitung Besarnya Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi Kata.....	50
1. Deskripsi Variabel Kinerja Guru.....	50
2. Deskripsi Variabel Supervisi.....	54
3. Deskripsi Variabel Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	59
B. Uji Persyaratan Analisis.....	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Linieritas.....	60
3. Uji Multikolinieritas.....	61
C. Pengujian Hipotesis.....	62
1. Uji Hipotesis 1.....	62
2. Uji Hipotesis 2.....	63
3. Uji Hipotesis 3.....	64
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	70
A. Simpulan.....	70
B. Implikasi.....	70
C. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Guru SMK Negeri 2 Klaten Berdasarkan Rumus Solvin.....	38
Tabel 2. Data Guru SMK Negeri 2 Klaten Berdasarkan Pendapat Arikunto.....	38
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru.....	42
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Supervisi.....	42
Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	42
Tabel 6. Skor Jawaban.....	43
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru.....	43
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Supervisi.....	44
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	44
Tabel 10. Uji Hasil Reliabilitas.....	45
Tabel 11. Kriteria Penilaian Kecenderungan setiap Variabel.....	46
Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	51
Tabel 13. Distribusi Data Per Indikator Kinerja Guru.....	53
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Supervisi.....	54
Tabel 15. Distribusi Data Per Indikator Variabel Supervisi.....	56
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	57
Tabel 17. Distribusi Data Per Indikator Variabel Komunikasi Internal Kepala Sekolah.....	59
Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	61
Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 21. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} ($X_1 \rightarrow Y$).....	62
Tabel 22. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} ($X_2 \rightarrow Y$).....	63
Tabel 23. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} ($X_1X_2 \rightarrow Y$).....	65

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian.....	35
Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Kinerja Guru.....	52
Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Supervisi.....	55
Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal Kepala sekolah.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Kesediaan Menjadi Dosen Pembimbing.....	75
Lampiran 2. SK Pembimbing.....	76
Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Teknik.....	77
Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian dari BAPPEDA Klaten.....	78
Lampiran 5. Angket Penelitian.....	79
Lampiran 6. Hasil Penelitian.....	84
Lampiran 7. Uji Validitas.....	88
Lampiran 8. Uji Reliabilitas.....	94
Lampiran 9. <i>Mean, Median, dan Modus</i>	95
Lampiran 10. Uji Normalitas.....	98
Lampiran 11. Uji Linieritas.....	100
Lampiran 12. Uji Multikolinieritas.....	101
Lampiran 13. Analisis Regresi Tunggal.....	102
Lampiran 14. Analisis Regresi Ganda.....	104
Lampiran 15. Nilai-nilai <i>r Product Moment</i>	106
Lampiran 16. Nilai-nilai untuk Distribusi F.....	108
Lampiran 17. Lembar Konsultasi.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru merupakan prestasi kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Untuk mencapai kinerja guru yang baik dikontribusi oleh beberapa faktor antara lain supervisi dan komunikasi.

Yamin Sofyan, dkk (2010: 43), membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kedalam lima kategori, yaitu faktor personal dan individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor system, dan faktor kontekstual (situasional).

Mulyasa (2007: 24-25), menyatakan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Seperti diungkapkan Supriyadi (1998: 346), "Erat hubungannya antar mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah, dan menurunnya perilaku nakal peserta didik". Dalam pada itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Pasal 12 Ayat 1 PP 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar, menyatakan "Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan,

administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.”

Berdasarkan Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, kepala sekolah diwajibkan memiliki lima dimensi kompetensi yaitu kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Supervisi penting untuk dilaksanakan dalam memajukan dan mengembangkan pengajaran agar proses belajar mengajar berlangsung dengan baik. Menurut Jerry H. Makawimbang (2011: 79), supervisi memiliki dua peran yaitu supervisi akademik dan supervisi manajerial. Piet A. Sahertian (2000: 21), menyatakan bahwa kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam:

1. Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan dan kebutuhan peserta didik, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.
2. Bimbingan yang bijaksana terhadap guru dengan orientasi.
3. Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
4. Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar sesuai dengan sifat materinya.
5. Membantu guru memperkaya pengalaman belajar sehingga suasana pembelajaran bisa menggembirakan anak didik.
6. Membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelajaran.
7. Membina moral kelompok, penumbuhan moral yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sekolah pada seluruh staf.
8. Membina pelayanan kepada guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.

Untuk mewujudkan peran tersebut kepala sekolah harus melakukan supervisi instruksional dan komunikasi yang baik dengan para guru.

Kepala sekolah di SMK Negeri 2 Klaten menuntut agar para guru lebih dapat mengembangkan diri, seperti melakukan penelitian, membuat artikel, dan membuat karya ilmiah. Namun yang terjadi saat ini guru di SMK Negeri 2 Klaten masih mengalami kendala dalam melakukan pengembangan diri, hanya sekitar 10% yang mampu mengembangkan diri. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran guru dalam meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Dalam proses pengembangan diri tersebut tak lepas dari komunikasi yang baik atau komunikasi internal antara kepala sekolah dan guru (sumber: guru SMK Negeri 2 Klaten).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian tentang “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” perlu dilaksanakan. Penelitian ini perlu untuk segera dilaksanakan karena untuk mendapatkan seberapa besar kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya kegiatan supervisi terhadap guru.
2. Kurangnya kesadaran guru dalam mengembangkan diri.
3. Kurangnya komunikasi internal kepala sekolah terhadap para guru.
4. Kurangnya kesadaran guru dalam meningkatkan kinerja guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti hanya meneliti masalah yang pertama yaitu supervisi yang dibatasi oleh supervisi akademik karena supervisi akademik lebih menentukan proses dan hasil belajar siswa dari pada supervisi administratif. Seperti halnya melakukan penilaian, menganalisa situasi belajar mengajar, dan memberikan pengetahuan dan *softskill*. Kedua yaitu komunikasi internal kepala sekolah yang dibatasi oleh komunikasi kepala sekolah dengan guru karena guru adalah di bawah pembinaan kepala sekolah. Seperti halnya komunikasi secara lisan dan tulisan. Ketiga yaitu kinerja guru yang dibatasi oleh kinerja mengajar karena berhubungan bagi siswa pada tahun ajaran 2015. Seperti halnya kemampuan (*ability*) dan motivasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten?
2. Apakah komunikasi internal kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten?
3. Apakah supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Mendapatkan informasi tentang besarnya kontribusi supervisi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

2. Mendapatkan informasi tentang besarnya kontribusi komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.
3. Mendapatkan informasi tentang besarnya kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

1. Untuk Kepala Sekolah

Hasil ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kepala sekolah untuk memperbaiki supervisi dan komunikasi internal yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru.

2. Untuk Guru

Hasil ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi guru untuk memperbaiki kinerja guru yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Asf. Jasmani dan Syaiful Mustofa (2013: 155-156), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *performance* atau *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Menurut Prawirosentono (1999: 10), kinerja atau *performance* merupakan 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan maupun etika.

Menurut Asf. Jasmani dan Syaiful Mustofa (2013: 156), kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan.

Mulyasa (2007: 25), mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab guru yang selanjutnya dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu meliputi sebagai berikut.

- 1) Tanggung jawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Tanggung jawab dalam bidang pendidikan sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, melaksanakan pembelajaran yang efektif, menjadi model bagi peserta didik, memberi nasihat, melaksanakan evaluasi hasil belajar.
- 3) Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- 4) Tanggung jawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu.

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, menyatakan “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

b. Kompetensi Guru

Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru telah disebutkan dalam Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya sebagai berikut.

- 1) Kompetensi Paedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap peserta didik; (c) pengembangan

kurikulum/silabus; (d) perancangan pembelajaran; (e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (f) evaluasi hasil belajar; (g) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- 2) Kompetensi Kepribadian merupakan kemampuan kepribadian yang meliputi (a) mantap; (b) stabil; (c) dewasa; (d) arif dan bijaksana; (e) berwibawa; (f) berakhlak mulia; (g) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; (h) mengevaluasi kinerja sendiri; (i) mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 3) Kompetensi Profesional kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam meliputi (a) konsep, struktur, dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar; (b) materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; (c) hubungan konsep antar mata ajar yang terkait; (d) penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari; (e) kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai dan budaya nasional.
- 4) Kompetensi Sosial merupakan kompetensi pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk (a) berkomunikasi lisan dan tulisan; (b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; (c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; (d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Menurut Asf. Jasmani dan Syaiful Mustofa (2013: 160), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu itu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Menurut Yamin Sofyan, dkk (2010: 43), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru sebagai berikut.

- 1) Faktor personal dan individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu tiap guru.
- 2) Faktor kepemimpinan, memiliki aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru.
- 3) Faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah).
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal (sertifikasi guru) dan internal (motivasi kerja guru).

Menurut Atmaja dan Lukas Setia (2008: 10), kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *ability*, *capacity*, *held*, *incentive*, *environment*, dan *validity*.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 14), faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran

5) Motivasi

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 67), faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Menurut Pabundu Tika (2006: 121), faktor intern yang memengaruhi kinerja guru terdiri dari kecerdasan, keterampilan, keahlian, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

d. Indikator Kinerja Guru

Moch. Uzer Usman (2003:10), menjelaskan tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut.

- 1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi:
 - a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan
 - b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran
 - c) Menyusun program semester
 - d) Menyusun program atau pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi:
 - a) Tahap pra instruksional
 - b) Tahap instruksional
 - c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut
- 3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi:
 - a) Evaluasi normatif
 - b) Evaluasi formatif
 - c) Laporan hasil evaluasi

d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan

e. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Sjafriz Mangkuprawiro (2003: 225), penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru dibandingkan dengan tingkat guru lain atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Penentuan standar ini akan dapat mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sekolah. Agar efektif hendaknya terkait dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Dalam penilaian kinerja guru ada beberapa elemen kunci yang harus ada. Tanpa elemen-elemen tersebut kinerja guru akan sulit diukur. Pendekatan penilaian kinerja guru hendaknya mengindikasikan standar kinerja guru yang terkait, mengukur kriteria, dan memberikan umpan balik kepada pegawai dan departemen pegawai dan departemen SDM.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan oleh guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Adapun indikatornya yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi.

2. Supervisi

a. Pengertian Supervisi

Jerry H. Makawimbang (2011: 71-73), menegaskan bahwa supervisi merupakan bagian atau aspek dari administrasi. Khususnya yang mengenai usaha meningkatkan guru sampai kepada taraf penampilan tertentu. Istilah supervisi pendidikan dapat dijelaskan baik menurut asal usul (etimologi), bentuk perkataannya (morfologi), maupun isi yang terkandung dalam perkataan itu (semantik). Adapun pengertian tersebut:

1) Etimologi

Supervisi diambil dalam perkataan bahasa Inggris *Supervision* artinya pengawasan. Orang yang melakukan supervisi disebut supervisor.

2) Morfologis

Supervisi dapat dijelaskan menurut bentuk perkataannya. Supervisi terdiri dari dua kata *super* berarti atas, lebih. *Visi* berarti lihat, tilik, awasi. Seorang supervisor memang mempunyai posisi di atas atau mempunyai kedudukan yang lebih dari orang yang disupervisinya.

3) Semantik

Pada hakikatnya isi yang terkandung dalam definisi yang rumusannya tentang sesuatu tergantung dari orang yang mendefinisikan, tetapi memiliki makna yang sama.

M. Ngalim Purwanto (2002: 76), berpendapat bahwa supervisi adalah suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Menurut Suharsimi Arikunto (1993: 154), supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.

b. Tujuan Supervisi

Piet A. Sahertian (1979: 23-24), mengemukakan tujuan supervisi ialah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Secara opsional dapat dikemukakan beberapa tujuan konkrit dari supervisi pendidikan, yaitu:

- 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.

- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid-murid.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan sumber-sumber pengalaman belajar.
- 4) Membantu guru dalam menggunakan metode-metode dan alat-alat pelajaran modern.
- 5) Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid-murid.
- 6) Membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- 7) Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru itu sendiri.
- 8) Membantu guru baru di sekolah sehingga mereka gembira dengan tugas yang diperoleh.
- 9) Membantu guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya.
- 10) Membantu guru agar waktu dan tenaga tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Berdasarkan pendapat Suharsimi Arikunto (2004: 40), tujuan supervisi adalah memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf sekolah yang lain agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, terutama dalam melaksanakan tugas, yaitu melaksanakan proses pembelajaran.

c. Fungsi Supervisi

Piet A. Sahertian (1979: 24-26), berpendapat bahwa dalam analisis Swearingen ada delapan fungsi supervisi, yaitu:

- 1) Mengkoordinasi semua usaha sekolah.
- 2) Memperlengkapi kepemimpinan sekolah.
- 3) Memperluas pengalaman guru-guru.
- 4) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif.
- 5) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus.
- 6) Menganalisa situasi belajar dan mengajar.
- 7) Memberikan pengetahuan dan *skill* kepada setiap anggota staf.
- 8) Mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

d. Prinsip-prinsip Supervisi

Menurut Jerry H. Makawimbang (2011: 76-77), secara sederhana prinsip-prinsip supervisi adalah sebagai berikut.

- 1) Supervisi hendaknya memberikan rasa aman kepada pihak yang disupervisi.
- 2) Supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif.
- 3) Supervisi hendaknya realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya.
- 4) Kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana.
- 5) Dalam pelaksanaan supervisi hendaknya terjalin hubungan profesional, bukan didasarkan atas hubungan pribadi.
- 6) Supervisi hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi, dan sikap pihak yang disupervisi.
- 7) Supervisi harus menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala sekolah.

Menurut Piet A. Sahertian (2000: 19), masalah yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan ialah bagaimana cara

mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif. Suatu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa aman dan merasa diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif. Bila demikian, maka prinsip supervisi yang dilaksanakan adalah:

- 1) Prinsip ilmiah (*scientific*)
- 2) Prinsip demokratis
- 3) Prinsip kerja sama
- 4) Prinsip konstruktif dan kreatif

Dari pendapat para ahli di atas maka dapat kita ambil kesimpulan bahwa pengertian supervisi merupakan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam bentuk layanan profesional guna untuk meningkatkan proses belajar mengajar agar menjadi lebih baik. Adapun indikatornya yaitu melakukan penilaian, menganalisa situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan, dan memberikan *softskill*.

3. Komunikasi Internal Kepala Sekolah

a. Pengertian Komunikasi Internal

Komunikasi berasal dari kata *commicatatete* (Bahasa Latin) yang artinya memberitahukan, *communication* (Bahasa Inggris) yang berarti suatu pertukaran informasi, konsep ide, perasaan lain-lain antara dua atau lebih. Dalam pengertian umum, komunikasi merupakan proses penyampaian informasi atau berita yang mengandung bermacam-macam keterangan seseorang kepada orang lain. Lantip Diat Prasajo dan Sudiyono (2011: 55-56), menyatakan komunikasi

merupakan bagian yang pokok dari kehidupan manusia, untuk itu mereka selalu hidup berkelompok, dan bermasyarakat.

Menurut Uchjana Effendy (2004: 122), berpendapat bahwa komunikasi internal merupakan pertukaran gagasan di antara para administrator dan karyawan dalam suatu perusahaan atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam perusahaan dan jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Menurut Liang Gie (2000: 6), komunikasi internal adalah hubungan-hubungan yang terjadi di dalam lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Suranto (2005: 47), komunikasi internal yang sering terjadi di dalam kantor adalah sebagai berikut.

- 1) Komunikasi antar pihak manajemen organisasi kantor dengan anggota atau karyawan organisasi tersebut. Misalnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai.
- 2) Komunikasi antara pucuk pimpinan organisasi kantor dengan pegawai-pegawai kelompok atas (pegawai senior). Misalnya komunikasi antara manajer dengan ketua-ketua divisi, antara pimpinan organisasi dengan ketua-ketua seksi.
- 3) Komunikasi antara sesama pegawai atau sesama anggota di lingkungan organisasi perkantoran. Komunikasi antar anggota organisasi perkantoran merupakan suatu aktivitas yang secara dominan mewarnai pola kehidupan suatu kantor. Pelaksanaan komunikasi internal pada hakikatnya untuk menjalin hubungan yang baik di kalangan publik internal, di antaranya berbagai subsistem yang ada dalam sebuah organisasi kantor.

Menurut Suranto (2005: 47), arti penting komunikasi internal dalam kantor adalah sebagai berikut.

- 1) Komunikasi internal merupakan forum strategis bagi manajemen untuk menyampaikan kebijakan organisasi. Apabila komunikasi internal tidak dilaksanakan mudah sekali terjadi kesalah pahaman serta terbentuknya desas desus yang tidak benar.
- 2) Melalui komunikasi internal, karyawan memperoleh kesempatan untuk menyatakan pendapat kepada manajemen tentang berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- 3) Komunikasi yang baik dengan karyawan merupakan langkah awal dari usaha membina hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar. Terdapat kecenderungan bahwa masyarakat lebih percaya kepada karyawan dari pada manajemen.
- 4) Komunikasi internal yang dilakukan secara intensif akan mampu mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan.
- 5) Komunikasi internal menjadi sarana terbentuknya rasa saling percaya antara karyawan dan manajemen.

b. Tujuan Komunikasi Internal

Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin bisa dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya komunikasi internal yang terjalin di antara para anggota yang ada di dalam suatu organisasi tersebut.

Menurut Oemi Abdurrachman (1995: 36), tujuan komunikasi internal adalah:

- 1) Bagi karyawan, di antaranya:

- a) Dapat dengan langsung menjelaskan tentang tujuan maupun perhatian pemimpin terhadap pribadi karyawan, yaitu antara pimpinan dengan staf. Bila seorang pemimpin mau menunjukkan perhatian atau kepedulian terhadap pribadi karyawan, maka karyawan akan merasa dihargai keberadaannya atau perannya dalam kantor tersebut.
 - b) Dapat menolong karyawan agar ia dapat lebih mengerti akan dirinya sendiri sebagai individu. Komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kerja sama (*teamwork*) di antara para staf pada kantor tersebut.
 - c) Dapat meringankan atau menghilangkan perasaan-perasaan tertekan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengeluarkan isi hatinya dan emosinya.
 - d) Dapat menghilangkan hal-hal yang mengganggu pikiran dan mengembalikan kepercayaan karyawan kepada dirinya sendiri, sehingga ia akan dapat menjadi karyawan yang efektif kembali dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 2) Bagi organisasi (perusahaan), di antaranya:
- a) Dapat menghindarkan atau mengatasi keluhan-keluhan atau kesukaran-kesukaran sebelum menjadi gawat dan merupakan rongrongan atau gangguan terhadap kelancaran kerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.
 - b) Dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan dan menghilangkan rasa takut dan keragu-raguan yang tidak beralasan yang akan menjauhkan hubungan mereka satu sama lainnya.
 - c) Dapat memperbaiki perpecahan-perpecahan, memulihkan hubungan-hubungan, dan menghilangkan antaginisme. Membantu para karyawan agar

mereka membentuk kelompok (*teamwork*) sendiri, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik dan tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan komunikasi internal yang baik antara pimpinan dengan karyawan atau dengan staf yang lain dapat meningkatkan semangat dikalangan karyawan, yaitu semangat kebersamaan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam pencapaian tujuan kantor.

Devito dan Joseph A (1997: 30), dalam bukunya “Komunikasi antar Manusia” menyebutkan bahwa tujuan komunikasi adalah sebagai berikut.

1) Menemukan

Dengan berkomunikasi dapat memahami secara baik sendiri dan diri orang lain yang diajak bicara. Komunikasi juga memungkinkan untuk menemukan dunia luar dunia yang dipenuhi objek, peristiwa, dan manusia lainnya.

2) Untuk berhubungan

Salah satu motivasi yang paling kuat dalam berkomunikasi adalah berhubungan dengan orang lain.

3) Untuk meyakinkan

Adanya media masa sebagian besar adalah untuk meyakinkan agar merubah sikap dan perilaku.

4) Untuk bermain

Komunikasi juga dilakukan dengan tujuan untuk bermain dan menghibur diri. Mendengarkan pelawak, pembicaraan, musik, dan film sebagian besar bertujuan untuk memperoleh hiburan.

Menurut Gorden dan Mulyana (2001: 25), tujuan komunikasi digunakan sebagai berikut.

- 1) Komunikasi sosial: komunikasi digunakan untuk mnenghibur, berhubungan dengan orang lain, dan mengembangkan diri.
- 2) Komunikasi ekspresif: komunikasi dilakukan untuk mengekspresikan diri kita, menyampaikan ide-ide kita, menyampaikan diri kita agar diketahui orang lain.
- 3) Komunikasi ritual.
- 4) Komunikasi instrumental: komunikasi hanyalah alat untuk membujuk, memberitahu, dan menghibur.

c. Media Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Menurut Wursanto (1987: 85), jenis-jenis media komunikasi internal sebagai berikut.

- 1) Saluran media komunikasi internal secara tertulis

- a) Surat

Surat adalah suatu bentuk penyampaian berita, ide-ide, pendapat yang disampaikan secara tertulis. Surat juga merupakan produk yang paling banyak dihasilkan dari pekerjaan kantor.

- b) Uraian tugas

Uraian tugas adalah uraian atau rincian tugas seorang pegawai sesuai dengan bidang dan fungsi masing-masing.

- c) Majalah atau buletin

Bisa disebut *hause organ*, yang berisi tentang berbagai macam informasi, baik informasi yang berhubungan dengan organisasi maupun informasi yang berhubungan dengan kepentingan pegawai.

d) Memo

Memo merupakan surat singkat yang dipergunakan sebagai media komunikasi internal yang berisi tentang instruksi dari atasan, pesan singkat dari telepon yang diterima pegawai lain, dan penegasan tentang suatu masalah.

e) Papan pengumuman

Papan pengumuman dapat ditempatkan pada berbagai lokasi yang ramai atau yang sering disinggahi, agar segenap pegawai dapat memperoleh informasi yang sama dalam waktu yang bersamaan pula. Informasi dapat ditulis langsung pada papan atau dapat juga ditempel pada papan.

f) Laporan

Laporan biasanya berupa laporan harian, mingguan, bulanan, tahunan yang berisi berbagai macam hasil kegiatan yang telah dicapai, yang dipublikasikan adalah hal-hal yang berhubungan dengan prospek organisasi di masa mendatang. Misalnya laporan keuangan, laporan produksi, laporan pemasaran dan lain sebagainya. Laporan juga bisa disampaikan secara lisan.

g) Kotak saran

Dalam rangka memperoleh dan menampung berbagai masukan dari para pegawai, pihak organisasi dapat menempatkan sejumlah kotak saran di tempat-tempat tertentu. Setiap pegawai yang memiliki komentar, ide-ide, saran, keluhan, atau bahkan kecaman terhadap atasan atau organisasi dapat disampaikan secara tertulis dan dimasukkan dalam kotak saran tersebut.

2) Saluran media komunikasi internal secara lisan

a) Obrolan langsung

Pembicaraan tatap muka secara pribadi dan langsung, sejak dahulu sampai sekarang merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk

memperlihatkan sikap terbuka pihak organisasi. Kelebihannya pegawai atau bawahan dapat menyampaikan komentar, pertanyaan, pendapat, atau isi hatinya secara langsung. Kekurangannya kemungkinan terjadi perselisihan, perasaan tersinggung.

b) Telepon

Telepon merupakan media yang sangat praktis untuk proses menyampaikan dan menerima pesan lisan dikalangan pegawai maupun pejabat di dalam kantor. Dalam media ini diperlukan tata krama dan sopan santun dalam berbicara.

c) Pertemuan

Pertemuan yang melibatkan para staf dan pegawai, merupakan acara berkumpul yang bermanfaat untuk menggalang kebersamaan, sekaligus untuk menciptakan hubungan yang baik antara pihak organisasi dengan para pegawai. Pertemuan ini dapat dilakukan secara formal maupun informal.

d) Wawancara

Media ini merupakan komunikasi lisan yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, wawancara dapat dilakukan terhadap pegawai yang masih aktif maupun terhadap pegawai yang akan mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa media dalam berkomunikasi itu bisa dengan lisan maupun tulisan.

d. Macam-macam Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Dalam suatu organisasi pasti membutuhkan berbagai macam komunikasi. Secara struktural komunikasi internal di dalam suatu organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa macam. Berikut adalah macam-macam komunikasi internal menurut beberapa ahli.

Menurut Sri Haryani (2001: 43), macam-macam komunikasi internal dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1) Komunikasi ke bawah

Merupakan aliran komunikasi dari manajemen tingkat atas ke manajemen yang tingkatnya lebih rendah atau kepada karyawan. Komunikasi ke bawah biasanya merupakan aliran atau penyampaian informasi dari atasan kepada bawahannya, yang dapat berupa perintah kerja, evaluasi, prosedur organisasi, pelatihan, dan pengarahan.

Dalam komunikasi ke bawah ini dapat timbul masalah, yaitu ketika informasi tidak disaring terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhannya. Namun demikian proses penyaringan ini juga memungkinkan terjadinya *distorsi*. Lebih dari itu, komunikasi ke bawah ini juga dapat membuat bawahan merasa was-was, misalnya ketika atasan memanggilnya menghadap.

2) Komunikasi ke atas

Bawahan menyampaikan informasi kepada atasan. Bentuk informasi yang disampaikan dapat berupa laporan rutin maupun laporan *insidental*, pengaduan, dan pengajuan usul. Cara meningkatkan komunikasi ke atas, yaitu dengan meningkatkan kepercayaan diantara karyawan, termasuk atasan dengan bawahan. Dengan adanya rasa percaya, bawahan tidak akan merasa segan untuk menyampaikan kritik, usul, atau saran kepada atasan. Hal yang perlu diperhatikan bahwa penyampaian kritik, usul, atau saran tentu saja harus disesuaikan dengan tata krama yang berlaku.

3) Komunikasi ke samping

Komunikasi ke samping sering disebut dengan komunikasi horizontal atau komunikasi lateral. Komunikasi ke samping merupakan komunikasi yang terjadi

di antara rekan kerja dengan tingkat yang sama. Disamping adanya kontribusi positif bagi perusahaan, dominan komunikasi horizontal juga dapat membahayakan perusahaan, karena bawahan menjadi kurang memperhatikan komunikasi yang terjadi dengan atasan, sehingga informasi hanya tersebar di antara karyawan saja. Informasi-informasi penting yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya sendiri tidak sampai kepada atasan. Karyawan yang mengeluh karena waktu istirahatnya berkurang tidak diketahui oleh atasan. Selanjutnya atasan mendapatkan bahwa semangat atau etos karyawan menurun.

Menurut Uchjana Onong, Effendy (2004: 122), macam-macam komunikasi internal dibagi menjadi tiga, yaitu:

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), yaitu komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*run-way traffic communication*).

2) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf yang lain, karyawan sesama karyawan. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal. Komunikasi horizontal seringkali berlangsung tidak formal.

3) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal (komunikasi silang atau *cross communication*) adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa macam-macam komunikasi internal kepala sekolah ada tiga, yaitu komunikasi vertikal (pimpinan dengan bawahan, dan sebaliknya), komunikasi horizontal (sejajar, pimpinan dengan pimpinan atau karyawan dengan karyawan), dan komunikasi diagonal (antar pegawai dengan kedudukan yang berbeda).

e. Hambatan dalam Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Dalam berkomunikasi pada suatu organisasi pasti ada hambatan-hambatannya. Berikut akan dijelaskan hambatan-hambatan komunikasi internal menurut beberapa ahli.

Menurut Wursanto (1987: 70), hambatan-hambatan dalam pelaksanaan komunikasi internal yaitu sebahai berikut.

- 1) Hambatan komunikasi yang bersifat teknis
- 2) Hambatan komunikasi perilaku
- 3) Hambatan bahasa
- 4) Hambatan struktur
- 5) Hambatan jarak
- 6) Hambatan latar belakang

Sedangkan menurut Suranto (2005: 59), hambatan-hambatan dalam pelaksanaan komunikasi internal yaitu:

- 1) Hambatan sosiologis
- 2) Hambatan psikologis
- 3) Hambatan semantis
- 4) Hambatan mekanis
- 5) Hambatan ekologis

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi internal kepala sekolah merupakan hubungan-hubungan yang terjadi di dalam lingkungan organisasi sekolah secara vertikal, horizaontal, dan diagonal. Adapun indikatornya yaitu komunikasi secara lisan dan tulisan.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelitian Tangguh Setya Permana (2010), yang berjudul “Kontribusi Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Mata Diklat Produktif di SMK Negeri 1 Magelang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan besarnya sumbangan antara persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru mata diklat produktif di SMK Negeri 1 Magelang.

Subjek penelitian ini adalah guru mata diklat produktif SMK Negeri 1 Magelang yang berjumlah 110 guru. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner model skala Likert untuk semua variabel. Validitas instrumen penelitian dilakukan dengan analisis butir yang dihitung dengan rumus korelasi *Product Moment*. Reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu diadakan pengujian persyarata analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearilitas. Teknik analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan teknik analisis korelasi *Product Moment* dan teknik analisis regresi ganda dua prediktor pada taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah di SMK Negeri 1 Magelang secara efektif berkontribusi sebesar

1,3% terhadap kinerja guru serta terdapat kontribusi positif yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r = 0,196$, koefisien determinan (R^2) sebesar 0,016 atau sebesar 1,6%, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,196 > 0,176$) dan ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 48,541 + 0,090 X_1$; (2) motivasi kerja guru di SMK Negeri 1 Magelang secara efektif berkontribusi sebesar 6,0% terhadap kinerja guru serta terdapat kontribusi positif yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r = 0,250$, koefisien determinan (R^2) sebesar 0,063 atau sebesar 6,3%, $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,250 > 0,176$) dan ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 40,998 + 0,135 X_2$; (3) persepsi guru tentang supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memberikan kontribusi secara efektif sebesar 7,3% terhadap kinerja guru mata diklat produktif di SMK Negeri 1 Magelang dan terdapat kontribusi positif yang signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $r = 0,269$, sumbangan efektif sebesar 7,3%, $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,269 > 0,176$) dan ditunjukkan dengan persamaan $\hat{Y} = 37,679 + 0,072 X_1 + 0,158 X_2$.

Berdasarkan penelitian Unik Rasyidah (2012), yang berjudul “Peran Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta”. Kepala sekolah memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi guru. Kompetensi guru sangat ditekankan dalam Kurikulum Satuan Tingkat Pendidikan (KTSP). Penelitian ini memberikan gambaran seberapa baik peran kepala sekolah dalam implementasi KTSP di madrasah Aliyah di Kota Yogyakarta, khususnya dalam peran supervisi akademik.

Penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi

dalam penelitian ini adalah guru Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta. Menurut data Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta jumlah guru pada tahun pelajaran 2009/2010 adalah 219 guru yang tersebar pada enam Madrasah yang terdiri dari Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Yogyakarta, Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Yogyakarta, Madrasah Aliyah Muhammadiyah (MAM) Gedongtengen, Madrasah Aliyah Mu'allimat Muhammadiyah (MAMM), Madrasah Aliyah Mu'allimin Muhammadiyah (MAMM), dan Madrasah Aliyah Nurul Ummah (MANU) Yogyakarta. Sedangkan sampel yang dipilih untuk uji coba menggunakan teknik *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi, dan wawancara. Data kuantitatif diolah secara deskriptif dengan bantuan SPSS 15,0 *for window*.

Hasil penelitian menunjukkan 56,5% guru menyatakan pelaksanaan bimbingan kepala sekolah kepada guru dalam persiapan pembelajaran sudah berjalan dengan baik. Sebesar 55,1% guru menyatakan bimbingan kepala sekolah kepada guru dalam pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik. Sedangkan 47,8% guru menyatakan bimbingan kepala sekolah kepada guru dalam evaluasi pembelajaran berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan penelitian Basri Gultom 2013 yang berjudul "Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri Seyegan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Seyegan, dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Seyegan.

Penelitian ini merupakan penelitian *Ex-post Facto*. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Seyegan, dimulai pada bulan Maret dan berakhir

diawal bulan mei 2013. Sampel dari penelitian tersebut adalah guru-guru yang ada di SMK Negeri 1 Seyegan yang berjumlah 74 guru. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik analisa statistik inferensial dan teknik analisis regresi sederhana dengan dibantu program komputer SPSS 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh antara supervisi kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Seyegan. Hal tersebut ditunjukkan dengan uji regresi sederhana yang lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($30,773 > 4,00$). Koefisien R^2 sebesar 0,373 berarti variabel supervisi kepala sekolah mampu menjelaskan variabel profesionalisme guru sebesar 37,3%; (2) pengaruh supervisi kepala sekolah cukup besar terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 1 Seyegan. Hal tersebut ditunjukkan berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi: $\hat{Y} = 30,773 + 0,553 X$. Koefisien regresi sebesar 0,553 menyetakan bahwa setiap penambahan satu skor profesionalisme guru sebesar 0,553 pada konstanta 30,773, berarti konstan sebesar 30,773 menunjukkan apabila skor variabel supervisi kepala sekolah dianggap nol atau tidak ada, maka skor profesionalisme guru nilainya sebesar 30,773.

Berdasarkan penelitian Pasujiono (2013), yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah SMK di Kota Yogyakarta; (2) bagaimana kinerja guru SMK di Kota Yogyakarta; (3) pengaruh pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK di Kota Yogyakarta. Pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dapat dilihat dari dimensi yang diteliti, yaitu perencanaan supervisi akademik, pelaksanaan

supervisi akademik, dan tindak lanjut supervisi akademik. Sedangkan indikator kinerja guru, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keteptan waktu, kehadiran, dan inisiatif.

Penelitian ini merupakan penelitian survey yang dilakukan di SMK Kota Yogyakarta dari bulan November 2012 sampai Februari 2013. *Key informan* dalam penelitian ini adalah guru, sedangkan *support informan* adalah kepala sekolah. Berdasarkan diagram Harry King dengan kepercayaan sampel 95% atau tingkat kesalahan 5%, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 242 guru, yang tersebar di 25 SMK di Kota Yogyakarta. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 metode yaitu: angket, wawancara, dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis statistik dan deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah SMK di Kota Yogyakarta tergolong baik dengan presentase 80%; (2) kinerja guru SMK di Kota Yogyakarta tergolong sangat baik dengan presentase 87%; (3) pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kota Yogyakarta. Hal ini dilihat dari hasil uji regresi yang lebih kecil dari taraf signifikansi, yaitu $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(461,214 > 3,94)$. Ini berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien R^2 sebesar 0,658 berarti variabel supervisi akademik kepala sekolah mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 65,8% sedangkan 34,2% yang lain dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Sedangkan hasil wawancara menunjukkan pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah dan kinerja guru sesuai dengan hasil angket.

Berdasarkan penelitian Janar Teta (2011), yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Fasilitas Mengajar Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2010/2011”. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011; 2) untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan fasilitas mengajar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011; 3) untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan supervisi dan fasilitas mengajar terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah random sampling sebanyak 40 guru atau 55% dari jumlah populasi. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan metode angket. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi linier ganda. Dengan hasil persamaan garis linier ganda $\hat{Y} = 49,056 + 0,660 X_1 + 0,652 X_2$.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) ada pengaruh positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011. Hal ini ditunjukkan dengan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,261 > 1,685$ dengan taraf signifikansi 5%; 2) ada pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas mengajar guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011. Hal ini dapat ditunjukkan dengan harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,240 > 1,685$ pada taraf signifikansi 5%; 3) ada

pengaruh positif yang signifikan antara supervisi kepala sekolah dan fasilitas mengajar guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo tahun pelajaran 2010/2011. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $28,948 > 3,252$ pada taraf signifikansi 5%.

Sumbangan relatif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 70,2% dan sumbangan relatif fasilitas mengajar (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 29,8%. Untuk sumbangan efektif supervisi kepala sekolah (X_1) terhadap prestasi belajar mata pelajaran kearsipan (Y) sebesar 50,9% dan fasilitas mengajar (X_2) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 21,6%.

Berdasarkan penelitian Jesika Sarah (2011), yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkomsel Branch Medan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan kontribusi komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horizontal terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Branch Medan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Telkomsel Branch Medan dan yang dijadikan sebagai sampel adalah seluruh karyawan yang memiliki bawahan dalam hierarki organisasi yang berjumlah 35 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horizontal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkomsel Branch medan. Hal ini dapat dilihat pada analisis regresi ganda dan pada koefisien determinasi (R^2), nilai R sebesar 0,659 yang berarti bahwa hubungan antara

komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horizontal terhadap prestasi kerja sebesar 65,9%, artinya hubungan antar variabel erat. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379 berarti 37,9% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas, dan komunikasi horizontal. Sedangkan sisanya 62,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori-teori yang telah dijabarkan di atas mengenai supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka peneliti dapat mengambil indikator yang berkontribusi terhadap kinerja guru. Indikator-indikator tersebut adalah:

1. Kontribusi Supervisi terhadap Kinerja Guru

Supervisi merupakan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam bentuk layanan profesional guna untuk meningkatkan proses belajar mengajar sehingga supervisi ini diselenggarakan dengan tujuan membantu guru mengembangkan kemampuan profesionalnya dalam proses belajar dan mengajar yang lebih baik. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, supervisi membutuhkan prinsip-prinsip yang harus diketahui oleh kepala sekolah, prinsip-prinsip tersebut yaitu supervisi hendaknya memberikan rasa aman kepada pihak yang disupervisi, supervisi hendaknya bersifat konstruktif dan kreatif, supervisi hendaknya realistis didasarkan pada keadaan dan kenyataan sebenarnya, kegiatan supervisi hendaknya terlaksana dengan sederhana, dalam pelaksanaan supervisi hendaknya terjalin hubungan profesional bukan didasarkan atas hubungan pribadi, supervisi hendaknya didasarkan pada kemampuan, kesanggupan, kondisi, dan sikap pihak yang disupervisi, supervisi harus

menolong guru agar senantiasa tumbuh sendiri tidak tergantung pada kepala sekolah. Jika supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dapat berjalan dengan baik, maka akan tercipta kinerja guru yang baik pula, sehingga akan tercipta lulusan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2. Kontribusi Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

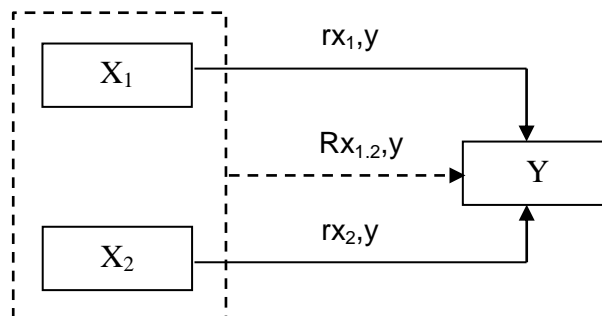
Komunikasi internal kepala sekolah merupakan hubungan-hubungan yang terjadi di dalam lingkungan organisasi sekolah secara vertikal, horizaontal, dan diagonal. Dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin bisa dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan adanya komunikasi internal yang terjalin diantara para anggota yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Tujuan dari komunikasi internal kepala sekolah antara lain untuk menemukan, untuk berhubungan, untuk meyakinkan, dan untuk bermain. Cara untuk berkomunikasi tersebut bisa dengan lisan maupun tulisan. Jika komunikasi internal kepala sekolah dapat berjalan dengan baik dan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang terjadi dalam komunikasi, maka akan terjadi hubungan yang baik antara kepala sekolah dan guru, sehingga dapat berkontribusi kinerja guru dalam meningkatkan proses belajar mengajar.

3. Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab guru yang selanjutnya dijabarkan ke dalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus yaitu meliputi tanggung jawab moral, tanggung jawab dalam bidang pendidikan sekolah, tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, dan tanggung jawab dalam bidang keilmuan. Untuk mewujudkan kinerja guru yang baik tak lepas dari tanggung jawab kepala

sekolah sebagai pemimpin. Salah satu cara untuk mewujudkan kinerja guru yang baik, kepala sekolah perlu melakukan supervisi dan komunikasi internal yang baik pula.

Dari teori-teori yang telah disajikan di atas, penelitian ini dibatasi oleh kontribusi supervisi sangat berkontribusi terhadap kinerja guru sebagaimana kerangka konseptual di bawah ini:



Gambar1. Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

X_1 : supervisi

X_2 : komunikasi internal kepala sekolah

Y : kinerja guru

$rx_{1,y}$: kontribusi supervisi terhadap kinerja guru

$rx_{2,y}$: kontribusi komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru

$Rx_{1.2,y}$: kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru

—————→ : teknis analisis regresi tunggal

-----→ : teknis analisis regresi ganda

D. Hipotesis

1. Supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.
2. Komunikasi internal kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.
3. Supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” ini dilakukan di SMK Negeri 2 Klaten dengan waktu pelaksanaannya dimulai pada bulan Maret 2015 dengan tahap-tahap penelitiannya yaitu: (1) telaah pustaka dan survey lapangan; (2) pembuatan proposal penelitian; (3) pengambilan data; (4) analisis data; (5) penyusunan laporan penelitian.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasi. Jenis korelatif dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji tingkat keterkaitan antar variasi suatu faktor/variabel dengan variasi faktor/variabel lain berdasarkan koefisien korelasi atau koefisien regresi, sedangkan menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru.

C. Penentuan Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah guru yang ada di SMK Negeri 2 Klaten dengan jumlah guru yang ada 134 guru. Pengambilan sampel/responden dilakukan dengan teknik sampling proporsional (*Proportional Sampling*) dan dengan menggunakan Rumus Solvin sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan:

n : Sampel

N : Populasi

e : Taraf kesalahan (5%)

Hasil perhitungan dengan rumus di atas diperoleh sampel sebanyak 100 guru, dengan tingkat kesalahan 5%. Pembagian sampel dari setiap jurusan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Data Guru SMK Negeri 2 Klaten Berdasarkan Rumus Solvin

No.	Daftar Guru	Populasi	Sampel
1.	Guru Normatif	25	19
2.	Guru Adaptif	26	19
3.	Guru BP	5	4
4.	Guru TKBB	12	9
5.	Guru TGB	8	6
6.	Guru TIPTL	11	8
7.	Guru TAV	11	8
8.	Guru TKJ	7	5
9.	Guru TPM	13	10
10.	Guru TKR	10	7
11.	Guru TPL	6	5
Jumlah		134	100

Karena populasi lebih dari 100 dan karena faktor waktu, tempat, tenaga, dan dana, sehingga peneliti menentukan banyaknya sampel sebesar 25% dari jumlah populasi, yaitu 34 guru di SMK Negeri 2 Klaten (Suharsimi Arikunto, 2006: 134). Pembagian sampel dari setiap jurusan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Data Guru SMK Negeri 2 Klaten Berdasarkan Pendapat Suharsimi Arikunto

No.	Daftar Guru	Populasi	Sampel
1.	Guru Normatif	25	6
2.	Guru Adaptif	26	7
3.	Guru BP	5	1
4.	Guru TKBB	12	3

No.	Daftar Guru	Populasi	Sampel
5.	Guru TGB	8	2
6.	Guru TIPTL	11	3
7.	Guru TAV	11	3
8.	Guru TKJ	7	2
9.	Guru TPM	13	3
10.	Guru TKR	10	2
11.	Guru TPL	6	2
Jumlah		134	34

D. Variabel Penelitian

Pada penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” ini peneliti menggunakan dua variabel bebas yaitu supervisi (X_1) dan komunikasi internal kepala sekolah (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Besarnya kontribusi antar variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dalam paradigma penelitian seperti Gambar 1.

Untuk mencari kontribusi X_1 atau X_2 terhadap Y digunakan teknik analisis regresi tunggal yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk mencari kontribusi X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y digunakan teknik regresi ganda yang bertujuan untuk mengetahui hubungan fungsional yang terjadi lebih dari satu variabel X (Husaini Usman, 2015: 200-215).

E. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran tentang variabel yang akan diukur, maka membutuhkan definisi operasional sebagai acuan dalam penelitian “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru” ini. Definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan prestasi kerja, sedangkan kinerja guru merupakan hasil kerja yang harus dilakukan oleh guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Indikator dari variabel kinerja guru yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi.

2. Supervisi

Supervisi merupakan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam bentuk layanan profesional guna untuk meningkatkan proses belajar mengajar. Kepala sekolah sebagai supervisor yang bertugas memberikan solusi dari masalah-masalah dalam kegiatan belajar mengajar. Indikator dari variabel supervisi kepala sekolah yaitu melakukan penilaian, menganalisa situasi belajar mengajar, dan memberikan pengetahuan dan *softskill*.

3. Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Komunikasi internal kepala sekolah adalah hubungan-hubungan yang terjadi di dalam lingkungan organisasi dengan lisan atau tulisan secara vertikal, horizontal, dan diagonal. Dengan terjalinnya komunikasi internal yang baik, maka masalah-masalah yang terjadi akan terselesaikan dengan baik pula. Indikator dari variabel komunikasi internal kepala sekolah yaitu komunikasi secara lisan dan tulisan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” terdapat tiga instrumen, yaitu instrumen untuk mengukur supervisi, instrumen untuk mengukur komunikasi internal kepala sekolah, dan instrumen untuk mengukur kinerja guru.

Dan menggunakan skala Likert dalam bentuk *checklist* sebagai skala pengukuran penelitian tersebut. Instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain:

1. a. Sangat setuju
b. Setuju
c. Ragu-ragu
d. Tidak setuju
e. Sangat tidak setuju
2. a. Sangat positif
b. Positif
c. Negatif
d. Sangat negatif
3. a. Selalu
b. Sering
c. Kadang-kadang
d. Tidak pernah
4. a. Sangat baik
b. Baik
c. Tidak baik
d. Sangat tidak baik

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | |
|---|---|
| 1. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor | 4 |
| 2. Setuju/sering/positif diberi skor | 3 |

3. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

Setelah menentukan instrumen penelitian, selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator tersebut dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen penelitian dibutuhkan kisi-kisi instrumen.

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Kinerja Guru

No.	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Kinerja Guru	a. Kemampuan (<i>ability</i>)	1 – 9	9
		b. Motivasi	10 – 12	3
Jumlah				12

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Supervisi

No.	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Supervisi	a. Melakukan penilaian	1 – 4	4
		b. Menganalisa situasi belajar mengajar	5 – 9	5
		c. Memberikan pengetahuan	10	1
		d. Memberikan <i>softskill</i>	11	1
Jumlah				11

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Komunikasi Internal Kepala Sekolah

No.	Variabel	Indikator	Nomor Item	Jumlah Item
1.	Komunikasi Internal Kepala Sekolah	a. Komunikasi secara Lisan	1 – 5	5
		b. Komunikasi secara Tulisan	6 – 8	3
Jumlah				8

G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner (angket) tertutup yaitu dengan cara memberi seperangkat pernyataan kepada responden untuk dijawab.

Tabel 6. Skor Jawaban

Pernyataan	(SS) Sangat Setuju	(S) Setuju	(ST) Tidak Setuju	(STS) Sangat Tidak Setuju
Positif	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4

H. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Dalam penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” peneliti menggunakan cara *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0 dan diperoleh hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

Nomor Soal	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,672	0,339	Valid
2	0,746	0,339	Valid
3	0,462	0,339	Valid
4	0,419	0,339	Valid
5	0,501	0,339	Valid
6	0,380	0,339	Valid
7	0,523	0,339	Valid
8	0,544	0,339	Valid
9	0,580	0,339	Valid
10	0,604	0,339	Valid
11	0,509	0,339	Valid
12	0,502	0,339	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Supervisi

Nomor Soal	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,422	0,339	Valid
2	0,351	0,339	Valid
3	0,492	0,339	Valid
4	0,405	0,339	Valid
5	0,720	0,339	Valid
6	0,710	0,339	Valid
7	0,722	0,339	Valid
8	0,362	0,339	Valid
9	0,629	0,339	Valid
10	0,775	0,339	Valid
11	0,783	0,339	Valid

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Nomor Soal	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,504	0,339	Valid
2	0,476	0,339	Valid
3	0,604	0,339	Valid
4	0,546	0,339	Valid
5	0,451	0,339	Valid
6	0,599	0,339	Valid
7	0,550	0,339	Valid
8	0,697	0,339	Valid

Menurut Setiono (2013: 28), instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan tabel nilai r *Product Moment* dengan taraf signifikan 5% dan 34 sampel, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,339$. Dari perhitungan menggunakan *Statistic Package for Sosial Science (SPSS) V16.0* diperoleh hasil bahwa seluruh instrumen yang diujikan adalah valid. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga instrument-instrumen tersebut dapat dilanjutkan untuk uji reliabilitas instrument.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data instrumen yang sudah dinyatakan valid. Dalam penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2

Klaten” peneliti menggunakan *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0 untuk menguji kereliabilisan instrumen dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach’s Alpha* dari suatu variabel yang diuji dan diperoleh hasil pengujian sebagai berikut.

Table 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha
Kinerja Guru	0,735
Supervisi	0,747
Komunikasi Internal Kepala Sekolah	0,727

Menurut Setiono (2013: 28), dasar pengambilan keputusan reliabilitas adalah dengan mencari r Alpha. Jika r Alpha positif dan r Alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel, sedangkan jika r Alpha positif dan r Alpha kurang dari 0,6 maka variabel tersebut tidak reliabel. Dari perhitungan menggunakan *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0 diperoleh hasil bahwa r Alpha positif dan r Alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel-variabel tersebut reliabel. Sehingga instrument-instrumen tersebut dapat dilanjutkan untuk penelitian berikutnya.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” peneliti menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner tertutup.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan

program *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0, dimana akan diperoleh harga *Mean* ideal (M_i), *Standart Devitiation* idela (SD_i), skor tertinggi ideal, dan skor terendah ideal. *Mean* ideal (M_i) dihitung dengan rumus $\frac{1}{2} \times (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$. *Standart Devitiation* (SD) dihitung dengan rumus $\frac{1}{6} \times (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$. Untuk mengetahui kecenderungan kategori setiap variabel peneliti mengelompokkan data menjadi 4 kategori yaitu sangat baik, baik, kurang baik, dan tidak baik.

Tabel 11. Kriteria Penilaian Kecenderungan setiap Variabel

Rentang Skor	Interpretasi
$X \geq M_i + 1,5 SD_i$	Sangat Baik
$M_i \leq X < M_i + 1,5 SD_i$	Baik
$M_i - 1,5 SD_i \leq X < M_i$	Kurang Baik
$X < M_i - 1,5 SD_i$	Tidak Baik

2. Uji Persyaratan Analisis

Dalam penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” ini menggunakan analisis. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya penyimpangan atau gangguan terhadap variabel-variabel yang ada dalam model. Beberapa uji persyaratan yang dilakukan yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut normal apa tidak. Dalam penelitian ini untuk uji normalitas peneliti menggunakan bantuan program *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut normal apa tidak yaitu apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal, dan apabila nilai

signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka distribusi data normal (Singgih Santoso, 2002: 74).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier apa tidak. Dalam penelitian ini untuk uji linieritas peneliti menggunakan bantuan program *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0. Interpretasinya yaitu dengan melihat kolom signifikansi pada baris *Linearity* di tabel *Anova*. Jika nilainya kurang dari 0,05 maka bersifat linier, dan jika nilainya lebih besar dari 0,05 maka bersifat tidak linier (Ghozali, 2011: 116). Dan berdasarkan perbandingan F_{tabel} dan F_{hitung} , jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ maka bersifat linier, dan jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ maka bersifat tidak linier (Wakhid Sulaiman, 2002: 150).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk syarat analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini untuk uji multikolinieritas peneliti menggunakan bantuan program *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance*. Jika nilai $VIF > 10$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas (Yamin Sofyan, dkk 2010: 36).

J. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah Hipotesis awal (H_0), sedangkan yang diajukan berdasarkan teori merupakan Hipotesis alternatif (H_a). Adapun Hipotesis awal (H_0) berlawanan dengan Hipotesis alternatif (H_a), yang apabila hasil pengujian menerima H_0 berarti H_a ditolak, dan sebaliknya.

1. Teknik Analisis Regresi Tunggal

Teknik analisis regresi tunggal berguna untuk meramalkan adanya kontribusi antara variabel prediktor/bebas (X) terhadap variabel kriterium/terikat (Y).

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel kriterium/terikat

X : variabel prediktor/bebas

a : bilangan konstan

b : koefisien arah regresi linier

Husaini Usman (2015: 216), menjelaskan bahwa jika nilai F_{hitung} sudah diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} pada taraf 5% dengan derajat kebebasan m lawan N-m-1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat kontribusi yang signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka koefisien menunjukkan variabel bebas tidak berkontribusi signifikan terhadap variabel terikat.

2. Teknik Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi variabel prediktor/bebas secara bersama-sama terhadap variabel kriterium/terikat.

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel kriterium/terikat

X : variabel prediktor/bebas

- a : bilangan konstan
- b : koefisien arah regresi linier

Husaini Usman (2015: 242), menjelaskan bahwa jika nilai F_{hitung} sudah diperoleh selanjutnya dikonsultasikan dengan nilai F_{tabel} pada taraf 5% dengan derajat kebebasan m lawan $N-m-1$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat kontribusi yang signifikan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka koefisien menunjukkan variabel bebas tidak berkontribusi signifikan terhadap variabel terikat.

K. Menghitung besarnya Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)

1. Sumbangan Relatif (SR%)

$$SR\%_x = \frac{JK_{reg}}{JK_{tot}}$$

Keterangan:

$SR\%_x$: sumbangan relative dari setiap predictor

JK_{reg} : jumlah kuadrat regresi

JK_{tot} : jumlah kuadrat total

2. Sumbangan Efektif (SE%)

$$SE\% = SR\%_x \times R^2$$

Keterangan:

$SE\%$: sumbangan efektif dari suatu predictor

R^2 : koefisien korelasi antara kriterium predictor

$SR\%_x$: sumbangan relative dari setiap predictor

(Sutrisno Hadi, 1995: 42)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru ini dilakukan di SMK Negeri 2 Klaten ini dengan subjek guru SMK Negeri 2 Klaten yang berjumlah 34 guru. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari tanggal 09–14 Maret 2015. Dalam penelitian ini dibahas dua variabel bebas yaitu supervisi (X_1) dan komunikasi internal kepala sekolah (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menguji adanya kontribusi antar variabel bebas dan variabel terikat akan disajikan deskripsi data yang meliputi *Mean* (M), *Median* (Me), *Modus* (Mo), dan *Standart Devitiation* (SD). Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan histrogram. Selanjutnya juga diuraikan pengujian persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas, dan akan disajikan juga pengujian hipotesis 1, 2, dan 3.

1. Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian kinerja guru ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS V16.0 didapat nilai *Mean* sebesar 36,47, *Median* sebesar 36, *Modus* sebesar 33, dan SD sebesar 3,16. Untuk membuat tabel distribusi frekuensi dan histrogram diperlukan perhitungan sebagai berikut.

- Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} k &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 34 \\ &= 6,0539 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

- Rentang Data (*Range*)

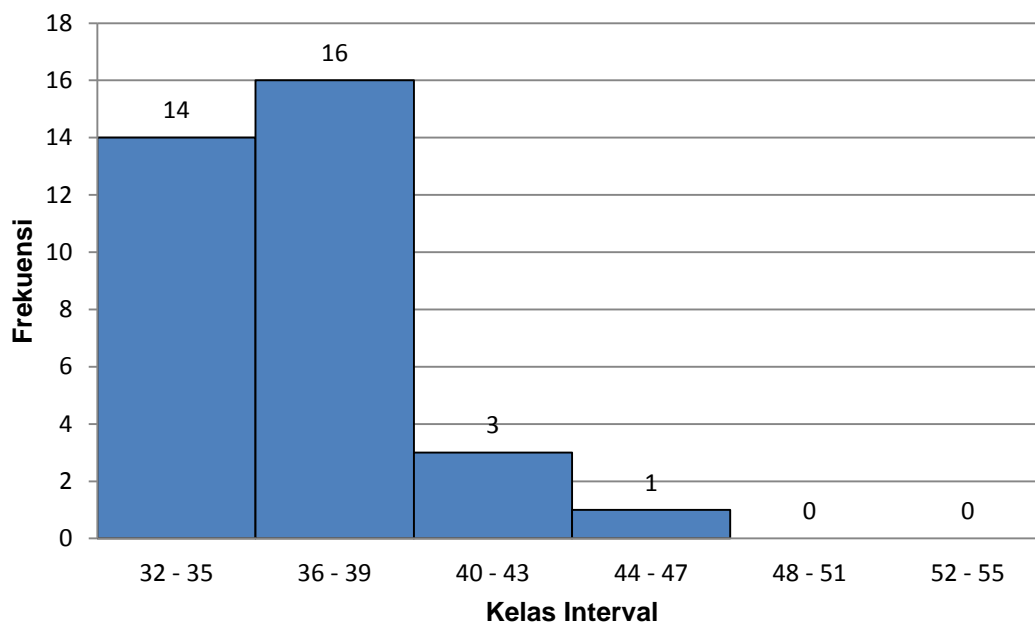
$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Data Tertinggi} - \text{Data Terendah} \\ &= 47 - 32 \\ &= 15 \end{aligned}$$

- Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang Data} : \text{Jumlah Kelas Interval} \\ &= 15 : 6 \\ &= 2,5 \text{ (dibulatkan menjadi 3)} \end{aligned}$$

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	32 – 35	14	41,18
2.	36 – 39	16	47,06
3.	40 – 43	3	8,82
4.	44 – 47	1	2,94
5.	48 – 51	0	0
6.	52 – 55	0	0
Jumlah		34	100



Gambar 2. Histogram Distribusi Kinerja Guru

Identifikasi tinggi rendahnya nilai variabel kinerja guru dapat diketahui dengan menggunakan skala Likert yang berjumlah 12 item dengan rentang skor 1 sampai 4, maka dapat diketahui nilai-nilai parameter idealnya sebagai berikut.

$$\text{Skor Minimum ideal} = 12 \times 1 = 12$$

$$\text{Skor Maksimum ideal} = 12 \times 4 = 48$$

$$\text{Nilai Rata-rata ideal (Mi)} = (48 + 12) / 2 = 30$$

$$\text{Nilai SD} = (47 - 32) / 6 = 2,5$$

Batasan-batasan kategori kinerja guru sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Sangat Baik} &= X \geq Mi + 1,5 SDi \\ &= X \geq 30 + 1,5 \times 2,5 \\ &= X \geq 30 + 3,75 \\ &= X \geq 33,75 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
\text{Baik} &= Mi \leq X < Mi + 1,5 SDi \\
&= 30 \leq X < 30 + 1,5 \times 2,5 \\
&= 30 \leq X < 30 + 3,75 \\
&= 30 \leq X < 33,75 \\
\text{Kurang Baik} &= Mi - 1,5 SDi \leq X < Mi \\
&= 30 - 1,5 \times 2,5 \leq X < 30 \\
&= 30 - 3,75 \leq X < 30 \\
&= 26,25 \leq X < 30 \\
\text{Tidak Baik} &= X < Mi - 1,5 SDi \\
&= X < 30 - 1,5 \times 2,5 \\
&= X < 30 - 3,75 \\
&= X < 26,25
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh *Mean* sebesar 36,47. Harga *Mean* tersebut berada pada kategori $X \geq 33,75$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja guru adalah sangat baik.

Dari perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi data per indikator variabel kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 13. Distribusi Data Per Indikator Variabel Kinerja Guru

No.	Indikator	Mean	Persentase (%)
1.	Kemampuan (<i>ability</i>)	25,97	71,21
2.	Motivasi	10,5	28,79
Jumlah		36,47	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, paling tinggi pada indikator kemampuan (*ability*) yaitu sebesar 25,97 atau 71,21%, sedangkan paling rendah pada indikator motivasi yaitu sebesar 10,5 atau 28,79%.

2. Deskripsi Variabel Supervisi (X_1)

Hasil penelitian supervisi ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS V16.0 didapat nilai *Mean* sebesar 33,26, *Median* sebesar 33,50, *Modus* sebesar 33, dan SD sebesar 3,47. Untuk membuat tabel distribusi frekuensi dan histogram diperlukan perhitungan sebagai berikut.

- Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}k &= 1 + 3,3 \log n \\&= 1 + 3,3 \log 34 \\&= 6,0539 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}\end{aligned}$$

- Rentang Data (*Range*)

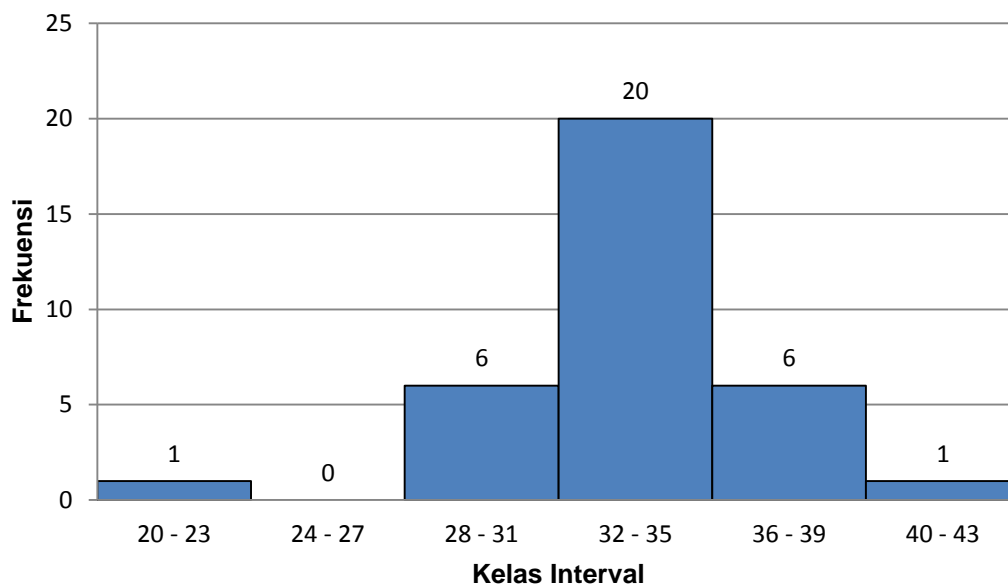
$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= \text{Data Tertinggi} - \text{Data Terendah} \\&= 40 - 20 \\&= 20\end{aligned}$$

- Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang Data} : \text{Jumlah Kelas Interval} \\&= 20 : 6 \\&= 3,33 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}\end{aligned}$$

Tabel 14. Distribusi Frekuensi Supervisi

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	20 – 23	1	2,94
2.	24 – 27	0	0
3.	28 – 31	6	17,65
4.	32 – 35	20	58,82
5.	36 – 39	6	17,65
6.	40 – 43	1	2,94
Jumlah		34	100



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Supervisi

Identifikasi tinggi rendahnya nilai variabel supervisi dapat diketahui dengan menggunakan skala Likert yang berjumlah 11 item dengan rentang skor 1 sampai 4, maka dapat diketahui nilai-nilai parameter idealnya sebagai berikut.

$$\text{Skor Minimum ideal} = 11 \times 1 = 11$$

$$\text{Skor Maksimum ideal} = 11 \times 4 = 44$$

$$\text{Nilai Rata-rata ideal (Mi)} = (44 + 11) / 2 = 27,5$$

$$\text{Nilai SD} = (40 - 20) / 6 = 3,33$$

Batasan-batasan kategori supervisi sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Sangat Baik} &= X \geq Mi + 1,5 SDi \\ &= X \geq 27,5 + 1,5 \times 3,33 \\ &= X \geq 27,5 + 4,995 \\ &= X \geq 32,495 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Baik} &= Mi \leq X < Mi + 1,5 SDi \\
 &= 27,5 \leq X < 27,5 + 1,5 \times 3,33 \\
 &= 27,5 \leq X < 27,5 + 4,995 \\
 &= 27,5 \leq X < 32,495 \\
 \\
 \text{Kurang Baik} &= Mi - 1,5 SDi \leq X < Mi \\
 &= 27,5 - 1,5 \times 3,33 \leq X < 27,5 \\
 &= 27,5 - 4,995 \leq X < 27,5 \\
 &= 22,505 \leq X < 27,5 \\
 \\
 \text{Tidak Baik} &= X < Mi - 1,5 SDi \\
 &= X < 27,5 - 1,5 \times 3,33 \\
 &= X < 27,5 - 4,995 \\
 &= X < 22,505
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh *Mean* sebesar 33,26. Harga *Mean* tersebut berada pada kategori $X \geq 32,495$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata supervisi adalah sangat baik.

Dari perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi data per indikator variabel supervise sebagai berikut.

Tabel 15. Distribusi Data Per Indikator Variabel Supervisi

No.	Indikator	Mean	Persentase (%)
1.	Melakukan penilaian	13,18	39,63
2.	Menganalisa situasi belajar mengajar	14,5	43,6
3.	Memberikan pengetahuan	2,76	8,3
4.	Memberikan <i>softskill</i>	2,82	8,47
Jumlah		33,26	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam supervisi di SMK Negeri 2 Klaten, paling tinggi pada indikator menganalisa situasi belajar

mengajar yaitu sebesar 14,5 atau 43,6%, sedangkan paling rendah pada indikator memberikan pengetahuan yaitu sebesar 2,76 atau 8,3%.

3. Deskripsi Variabel Komunikasi Internal Kepala Sekolah (X_2)

Hasil penelitian komunikasi internal kepala sekolah ini dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS V16.0 didapat nilai *Mean* sebesar 25,12, *Median* sebesar 24,50, *Modus* sebesar 24, dan SD sebesar 2,06. Untuk membuat tabel distribusi frekuensi dan histogram diperlukan perhitungan sebagai berikut.

- Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} k &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 34 \\ &= 6,0539 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

- Rentang Data (*Range*)

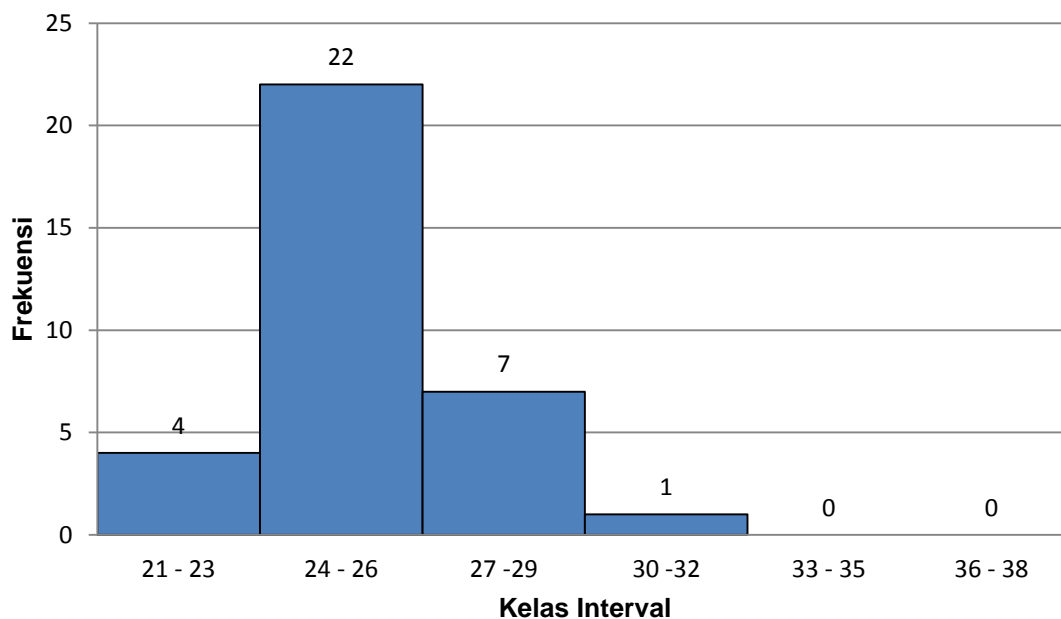
$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Data Tertinggi} - \text{Data Terendah} \\ &= 31 - 21 \\ &= 10 \end{aligned}$$

- Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang Data} : \text{Jumlah Kelas Interval} \\ &= 10 : 6 \\ &= 1,67 \text{ (dibulatkan menjadi 2)} \end{aligned}$$

Tabel 16. Distribusi Frekuensi Komunikasi Internal Kepala Sekolah

No.	Kelas Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	21 – 23	4	11,76
2.	24 – 26	22	64,71
3.	27 – 29	7	20,59
4.	30 – 32	1	2,94
5.	33 – 35	0	0
6.	36 - 38	0	0
Jumlah		34	100



Gambar 4. Histogram Distribusi Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Identifikasi tinggi rendahnya nilai variabel komunikasi internal kepala sekolah dapat diketahui dengan menggunakan skala Likert yang berjumlah 8 item dengan rentang skor 1 sampai 4, maka dapat diketahui nilai-nilai parameter idealnya sebagai berikut.

Skor Minimum ideal	$= 8 \times 1$	$= 8$
Skor Maksimum ideal	$= 8 \times 4$	$= 32$
Nilai Rata-rata ideal (M_i)	$= (32 + 8) / 2$	$= 20$
Nilai SD	$= (31 - 21) / 6$	$= 1,67$

Batasan-batasan kategori komunikasi internal kepala sekolah sebagai berikut.

Sangat Baik	$= X \geq M_i + 1,5 SD_i$
	$= X \geq 20 + 1,5 \times 1,67$
	$= X \geq 20 + 2,505$
	$= X \geq 20,505$

$$\begin{aligned}
\text{Baik} &= M_i \leq X < M_i + 1,5 \text{ SD}_i \\
&= 20 \leq X < 20 + 1,5 \times 1,67 \\
&= 20 \leq X < 20 + 2,505 \\
&= 20 \leq X < 20,505 \\
\text{Kurang Baik} &= M_i - 1,5 \text{ SD}_i \leq X < M_i \\
&= 20 - 1,5 \times 1,67 \leq X < 20 \\
&= 20 - 2,505 \leq X < 20 \\
&= 17,495 \leq X < 20 \\
\text{Tidak Baik} &= X < M_i - 1,5 \text{ SD}_i \\
&= X < 20 - 1,5 \times 1,67 \\
&= X < 20 - 2,505 \\
&= X < 17,495
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh *Mean* sebesar 25,12. Harga *Mean* tersebut berada pada kategori $X \geq 20,505$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata komunikasi internal kepala sekolah adalah sangat baik.

Dari perhitungan di atas dapat dibuat tabel distribusi data per indikator variabel komunikasi internal kepala sekolah sebagai berikut.

Tabel 17. Distribusi Data Per Indikator Variabel Komunikasi Internal Kepala Sekolah

No.	Indikator	Mean	Persentase (%)
1.	Komunikasi secara Lisan	16,21	64,53
2.	Komunikasi secara Tulisan	8,91	35,47
Jumlah		25,12	100

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dalam komunikasi internal kepala sekolah di SMK Negeri 2 Klaten, paling tinggi pada indikator komunikasi secara lisan yaitu sebesar 16,21 atau 64,53%, sedangkan paling rendah pada indikator komunikasi secara tulisan yaitu sebesar 8,91 atau 35,47%.

B. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebut normal apa tidak. Dalam penelitian ini untuk uji normalitas peneliti menggunakan bantuan program SPSS V16.0. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut normal apa tidak yaitu apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal, dan apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas lebih dari 0,05 maka distribusi data normal.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

	X_1	X_2	Y
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,414	0,110	0,732

Berdasarkan nilai *probability* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- Variabel supervisi (X_1) 0,414 > 0,05, maka distribusi data tersebut normal.
- Variabel komunikasi internal kepala sekolah (X_2) 0,110 > 0,05, maka distribusi data tersebut normal.
- Variabel kinerja guru (Y) 0,732 > 0,05, maka distribusi data tersebut normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan linier apa tidak. Dalam penelitian ini untuk uji linieritas peneliti menggunakan bantuan program SPSS V16.0. Interpretasinya yaitu dengan melihat kolom signifikansi pada baris *Linearity* di tabel *Anova*. Jika nilainya kurang dari 0,05 maka bersifat linier, dan jika nilainya lebih dari 0,05 maka bersifat tidak linier (Ghozali, 2011: 116). Dan berdasarkan

perbandingan F_{tabel} dan F_{hitung} , jika $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ maka bersifat linier, dan jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ maka bersifat tidak linier.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	F_{tabel}	$F_{\text{linierity}}$	Sign	Kesimpulan
$Y * X_1$	2,91	5,485	0,029	Linier
$Y * X_2$	2,91	7,472	0,12	Linier

Berdasarkan nilai F_{tabel} , $F_{\text{linierity}}$ dan kolom signifikansi pada baris *linierity* di tabel *Anova*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- Pada uji linieritas variabel supervisi (X_1) dengan variabel kinerja guru (Y) diperoleh hasil nilai $F_{\text{linierity}} = 5,485$. Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_{\text{pembilang}} 3$ dan $dk_{\text{penyebut}} 31$ adalah 2,91. Sehingga $F_{\text{tabel}} < F_{\text{linierity}}$ ($2,91 < 5,485$), maka hubungan supervisi terhadap kinerja guru adalah linier.
- Pada uji linieritas komunikasi internal kepala sekolah (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) diperoleh hasil nilai $F_{\text{linierity}} = 7,472$. Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_{\text{pembilang}} 3$ dan $dk_{\text{penyebut}} 31$ adalah 2,91. Sehingga $F_{\text{tabel}} < F_{\text{linierity}}$ ($2,91 < 7,472$), maka hubungan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk syarat analisis regresi ganda. Dalam penelitian ini untuk uji multikolinieritas peneliti menggunakan bantuan program SPSS V16.0. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance. Jika nilai $VIF > 10$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Kesimpulan
Supervisi	1,001	Tidak adanya gejala multikolinieritas
Komunkasi Internal Kepala Sekolah	1,001	Tidak adanya gejala multikolinieritas

Berdasarkan nilai VIF pada tabel *coefficients* dapat diambil kesimpulan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai $VIF < 10$, maka analisis dapat dilanjutkan.

C. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian, “Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten” ini terdapat dua hipotesis, yaitu Hipotesis alternatif (H_a) dan Hipotesis nol (H_o). H_a adalah lawan dari H_o . H_a cenderung dinyatakan dalam kalimat positif, sedangkan H_o dinyatakan dalam kalimat negatif. Pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 menggunakan teknik analisis regresi tunggal, sedangkan hipotesis 3 menggunakan teknik analisis regresi ganda.

1. Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah kontribusi supervisi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Dalam penelitian ini H_a berbunyi supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, sedangkan H_o berbunyi supervisi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

Tabel 21. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} ($X_1 \rightarrow Y$)

a	b (X_1)	F_{hitung}	F_{tabel}	P	R	Kesimpulan
32,293	0,367	4,673	2,91	0,038	0,357	Signifikan

Dari tabel di atas didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,673 > 2,91$) yang berarti supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar $0,038 < 0,05$ yang berarti supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan supervisi terhadap kinerja guru di SMK

Negeri 2 Klaten yaitu dengan mencari koefisien determinan yaitu $KP = R^2 \times 100\%$. Besarnya $R = 0,357$, sehingga $KP = 0,357^2 \times 100\% = 12,74\%$ yang berarti supervisi memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten sebesar 12,74% dan sisanya sebesar 87,26% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel analisis regresi tunggal di atas, supervisi (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,367 dan memiliki nilai konstanta sebesar 32,293. Sehingga dapat disusun menjadi persamaan regresi tunggal sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 32,293 + 0,367X_1$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa apabila supervisi naik sebesar 0,367, maka kinerja guru meningkat satu poin.

2. Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kontribusi komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Dalam penelitian ini H_a berbunyi komunikasi internal kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, sedangkan H_o berbunyi komunikasi internal kepala sekolah tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

Tabel 21. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} ($X_2 \rightarrow Y$)

a	b (X_2)	F_{hitung}	F_{tabel}	P	R	Kesimpulan
32,293	0,396	5,639	2,91	0,024	0,387	Signifikan

Dari tabel di atas didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,639 > 2,91$) yang berarti komunikasi internal kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar $0,024 < 0,05$ yang berarti komunikasi internal kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap

kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten yaitu dengan mencari koefisien determinan yaitu $KP = R^2 \times 100\%$. Besarnya $R = 0,387$, sehingga $KP = 0,357^2 \times 100\% = 14,98\%$ yang berarti komunikasi internal kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten sebesar 14,98% dan sisanya sebesar 85,02% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel analisis regresi tunggal di atas, komunikasi internal kepala sekolah (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,396 dan memiliki nilai konstanta sebesar 32,293. Sehingga dapat disusun menjadi persamaan regresi tunggal sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 32,293 + 0,396X_2$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa apabila komunikasi internal kepala sekolah naik sebesar 0,396, maka kinerja guru meningkat satu poin.

3. Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Dalam penelitian ini H_a berbunyi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, sedangkan H_o berbunyi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten.

Tabel 23. Rangkuman Hasil F_{hitung} dan F_{tabel} ($X_1X_2 \rightarrow Y$)

Koefisien						Kesimpulan
X_1	X_2	R	F_{hitung}	F_{tabel}	P	
0,367	0,396	0,533	6,161	2,91	0,006	Signifikan

Dari tabel di atas didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,161 > 2,91$) yang berarti supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai probabilitas (p) sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Sedangkan untuk mencari besarnya sumbangan supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten yaitu dengan mencari koefisien determinan yaitu $KP = R^2 \times 100\%$. Besarnya $R = 0,533$, sehingga $KP = 0,533^2 \times 100\% = 28,41\%$ yang berarti supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten sebesar 28,41% dan sisanya sebesar 71,59% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel analisis regresi ganda di atas, supervisi (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,367, komunikasi internal kepala sekolah (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,396, dan memiliki nilai konstanta sebesar 32,293. Sehingga dapat disusun menjadi persamaan regresi ganda sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 32,293 + 0,367X_1 + 0,396X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa nilai supervisi lebih kecil dari nilai komunikasi internal kepala sekolah ($0,367X_1 < 0,396X_2$) yang berarti bahwa supervisi memiliki faktor lebih kecil dari pada komunikasi internal kepala sekolah.

Selain itu persamaan di atas juga menunjukkan bahwa apabila supervisi naik sebesar 0,367, maka kinerja guru meningkat satu poin dengan syarat komunikasi internal kepala sekolah tetap. Begitu juga apabila komunikasi internal kepala sekolah meningkat sebesar 0,396, maka kinerja guru meningkat satu poin dengan syarat supervisi tetap.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kontribusi Supervisi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten

Dari hasil penelitian guru yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Klaten, menunjukkan bahwa supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil signifikansi analisis regresi tunggal variabel supervisi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,673 > 2,91$) dengan $N = 34$ pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi, maka kinerja guru juga semakin baik.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini sama dengan penelitian Basri Gustom (2013), antara lain karena (1) tempatnya di SMK Negeri; (2) metode penelitiannya adalah *Ex-post Facto*; (3) sampel penelitiannya adalah guru; (4) teknik analisis datanya menggunakan regresi tunggal/ sederhana; (5) menggunakan bantuan program *Statistic Package for Sosial Science* (SPSS) V16.0 untuk menghitung data; (6) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga variabel X memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel Y. Dan penelitian ini berbeda dengan penelitian Basri Gustom (2013), antara lain karena (1) penelitian ini di SMK Negeri 2 Klaten, Basri Gustom di SMK Negeri 1 Seyegan; (2) budaya penelitian ini adalah budaya Klaten, Basri Gustom menggunakan budaya Sleman.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini ternyata juga sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (1993: 154), supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik. Sedangkan pendapat yang berlawanan dengan penelitian ini yaitu pendapat Wiles dalam Piet A. Sahertian (1979: 24-26), karena Wiles dan Sahertian berpendapat bahwa fungsi dasar dari supervisi ialah hanya untuk memperbaiki situasi belajar anak-anak.

2. Kontribusi Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten

Dari hasil penelitian guru yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Klaten, menunjukkan bahwa komunikasi internal kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil signifikansi analisis regresi tunggal variabel komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,639 > 2,91$) dengan $N = 34$ pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi internal kepala sekolah, maka kinerja guru juga semakin baik.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini sama dengan penelitian Jesika Sarah (2011), antara lain karena (1) teknik analisis datanya menggunakan regresi; (2) variabel X berkontribusi terhadap variabel Y. Dan penelitian ini berbeda dengan penelitian Jesika Sarah (2013), antara lain karena (1) penelitian ini di SMK Negeri 2 Klaten, Jesika Sarah di PT. Telkomsel Branch Medan; (2) metode penelitian ini adalah *Ex-post Facto*, Jesika Sarah dengan metode analisis deskriptif; (3) populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK, populasi penelitian Jesika Sarah adalah karyawan pada PT. Telkomsel Branch Medan; (4) budaya

penelitian ini adalah budaya Jawa Tengah, Jesika Sarah menggunakan budaya Medan.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini ternyata juga sejalan dengan pendapat Suranto (2005: 47), karena Suranto berpendapat bahwa komunikasi internal merupakan forum strategis bagi manajemen untuk menyampaikan kebijakan organisasi, apabila komunikasi internal tidak dilaksanakan mudah sekali terjadi kesalah pahaman serta terbentuknya desas desus yang tidak benar, sehingga jika komunikasi internal dapat dilakukan secara intensif maka akan mampu mendorong motivasi dan semangat kerja. Sedangkan pendapat yang berlawanan dengan penelitian ini yaitu pendapat Wursanto (1987: 70), karena Wursanto berpendapat bahwa dalam berkomunikasi pun juga ada hambatannya, hambatan-hambatan tersebut yaitu hambatan komunikasi yang bersifat teknis, hambatan komunikasi perilaku, hambatan bahasa, hambatan struktur, hambatan jarak, dan hambatan latar belakang.

3. Kontribusi Supervisi dan Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten

Dari hasil penelitian guru yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Klaten, menunjukkan bahwa supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil signifikansi analisis regresi ganda variabel supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten, yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,161 > 4,15$) dengan $N = 34$ pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah, maka kinerja guru juga semakin baik.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini sama dengan penelitian Janar Teta (2011), antara lain karena (1) tempatnya di sekolah Negeri; (2) pendekatan penelitiannya adalah kuantitatif; (3) populasi penelitiannya adalah guru; (4) teknis pengumpulan datanya menggunakan metode angket; (5) teknis analisis datanya menggunakan regresi ganda; (5) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga variabel X_1 dan X_2 memiliki kontribusi yang signifikan terhadap variabel Y ; (6) budayanya adalah budaya Jawa Tengah. Dan penelitian ini berbeda dengan penelitian Janar Teta (2011), antara lain karena (1) tempat penelitian ini di SMK Negeri 2 Klaten, Janar Teta di SMA Negeri 2 Sukoharjo; (2) populasi penelitian ini guru di SMK Negeri 2 klaten, Janar Teta di SMA Negeri 2 Sukoharjo; (3) budaya penelitian ini adalah Klaten, Janar Teta budaya Sukoharjo.

Dari pembahasan di atas, penelitian ini ternyata juga sejalan dengan pendapat Prawirosentono (1999), karena Prawirosentono berpendapat bahwa kinerja atau performance merupakan 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan maupun etika.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut.

1. Supervisi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Besarnya kontribusi supervisi terhadap kinerja guru adalah 12,74%.
2. Komunikasi internal kepala sekolah memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Besarnya kontribusi komunikasi internal kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah 14,98%.
3. Supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Besarnya kontribusi supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah 28,41%.

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan bahwa supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan di lapangan sebagai dasar dalam menentukan kebijakan-kebijakan di sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja guru melalui supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah di sekolah.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Sekolah

Dari hasil penelitian supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Agar supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah semakin baik maka dalam kegiatan supervisi yang perlu ditingkatkan yaitu dalam hal pengetahuan dan *softskill*, sedangkan dalam komunikasi internal yang perlu ditingkatkan yaitu dalam hal komunikasi secara lisan.

2. Bagi Guru

Dari hasil penelitian supervisi dan komunikasi internal kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Klaten. Agar kinerja guru semakin baik maka yang perlu ditingkatkan yaitu dalam hal motivasi, khususnya motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan untuk penelitian berikutnya dengan menggunakan variabel kinerja lainnya, dengan metode kualitatif atau campuran kuantitatif dengan kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Atmaja, Lukas Setia. (2008). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: ANDI.
- Asf, Jasmani & Mustofa, Syaiful. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Basri Gultom. (2013). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri Seyegan*. Skripsi: UNY.
- Dedy Mulyana. (2001). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Devito, Joseph A. (1997). *Komunikasi antar Manusia*. Jakarta: Profesional Books.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. RINEKA CIPTA.
- Gultom, Basri. (2013). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di SMK Negeri Seyegan*. Skripsi: UNY.
- Husaini Usman, Setiady Purnomo. (2015). *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2015). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I. G. Wursanto. (1987). *Etika Komunikasi Kantor*. Yogyakarta: Kanisius.
- Imam Ghazali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Janar Teta. (2011). *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Fasilitas Mengajar terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo Tahun Pelajaran 2010/2011*. Skripsi: UNS.
- Jerry H. Makawimbang. (2011). *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Jasmine Lantip, & Syaiful Mustofa. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Lantip Diat Prasajo, & Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Liang Gie. (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- M. Ngalim Purwanto. (2002). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Radakarya.

- Moch. Uzer Usman. (2013). *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Oemi Abdurrachman. (1995). *Dasar-dasar Publik Relations*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Pabundu Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasujiono. (2013). Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SMK di Kota Yogyakarta. *Skripsi*: UNY.
- Permendiknas. (2007). *Peraturan Mentre Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*.
- Permendiknas. (2010). *Peraturan Mentre Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Piet A. Sahertian. (2000). *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Offset Printing.
- PP. (1990). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Ayat 1 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar*.
- PP. (2005). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Syaiful, Mustofa, & Jasmani. (2013). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Santoso Singgih. (2002). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Setiono. (2013). *Tutorial SPSS V16.0*. Diunduh pada tanggal 2 April 2015 di alamat spssindo.blogspot.com/tutorial.pdf
- Sjafri, Mangkuprawiro. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sri Haryani. (2001). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Suharsimi Arikunto. (1993). *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- _____. (2004). *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- _____. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.
- Supriadi, D. (1998). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicipta.

- Sutrisno Hadi. (1995). *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Andi Offsets.
- Suranto, A. W. (2005). *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Tangguh Setya Permani. (2010). Pengeruh Persepsi Guru tentang Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru mata Diklat Produktif di SMK Negeri 1 Magelang. *Skripsi*: UNY.
- Uchjana Onong, Effendy. (2004). *Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang Republik Indonesia Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- Unik Rasyidah. (2012). Peran Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) di Madrasah Aliyah Kota Yogyakarta. *Tesis*: UNY.
- Wahid Sulaiman. (2004). *Analisis-analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Yamin Sofyan, Lien A. Rachmach, & Heri Kurniawan. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN 1

Surat Kesediaan Menjadi Dosen Pembimbing



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

KESEDIAAN MENJADI DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (D3) / SKRIPSI (S1)

FRM/TSP/14-00
02 Juli 2007

Kepada Yth : Prof. Dr. H. Husraini Usman, M.Pd. M.T.

Dengan ini saya :

Nama : Nuzulul Ahim Nur
NIM : 11505244030
Prodi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan

Memohon kesediaan Bapak/Ibu Dosen untuk menjadi pembimbing dalam Tugas Akhir/Skripsi saya, dengan judul:

Bidang : Pendidikan
Judul : Pengaruh Supervin Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 KlATEN


Rencana waktu : 3 (bulan)


Penyelesaian

Yogyakarta, 13 Februari 2015

Kesediaan Calon Dosen Pembimbing

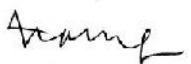
Mahasiswa


(Prof. Dr. H. Husraini Usman, M.Pd. M.T)
NIP : 19500809 197803 1 001


(Nuzulul Ahim Nur)
NIM : 11505244030

Mengetahui,

Koordinator TA / Skripsi


(Drs. Suparman, M.Pd.)
NIP : 19550715 198003 1 006

LAMPIRAN 2

SK Pembimbing

KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
NOMOR : 15/PT.Siper/2015

TENTANG
PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR SKRIPSI
BAGI MAHASISWA FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

DEKAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

- Menimbang : 1. Bahwa sehubungan dengan telah dipenuhinya persyaratan untuk penulisan Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa F.T. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA, perlu diangkat pembimbing.
2. Bahwa untuk keperluan dimaksud perlu ditetapkan dengan Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI : Nomor 20 Tahun 2003
2. Peraturan Pemerintah RI : Nomor 60 Tahun 1999
3. Keputusan Presiden RI : a. Nomor 93 Tahun 1999 ; b. Nomor 305 M Tahun 1999
4. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 274/O/1999
5. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI : Nomor 003/O/2001
6. Keputusan Rektor UNY : Nomor : 1160/UN34/KP/2011
- Mengingat pula : Keputusan Dekan F.T. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA Nomor : 483/J.15/KP/2003.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Mengangkat Pembimbing Tugas Akhir Skripsi bagi mahasiswa F.T. UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA yang susunan personalianya sebagai berikut :
- | | |
|--|---|
| Ketua / Pembimbing I
Bagi mahasiswa
Nama/No. Mahasiswa
Jurusan/Prodi
Judul Tugas Akhir Skripsi | : Prof. Husaini Usman, M.Pd
: Nuzulul Alifin Nur / 11505244030
: Pend. Teknik Sipil dan Perencanaan S-1
: Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten |
|--|---|
- Kedua : Dosen pembimbing disertai tugas membimbing penulisan Tugas Akhir Skripsi sesuai dengan pedoman Tugas Akhir Skripsi.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan
- Ketiga : Segala sesuatu akan diubah dan dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini.

Ditandatangani : di Yogyakarta
Tanggal : 26 Februari 2015
Dekan
Moch. Bruri Triyono
NIP. 19580216 198603 1 003

Tembusan Yth :
1. Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan
2. Dosen Pembimbing
3. Mahasiswa yang bersangkutan.

LAMPIRAN 3

Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Teknik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK

Alamat : Kampus Karangmalang, Yogyakarta, 55281

Telp. (0274) 586168 psw. 276.289.292 (0274) 586734 Fax. (0274) 586734

website : <http://ft.uny.ac.id> e-mail: ft@uny.ac.id ; teknik@uny.ac.id



Certificate No. QSC 00592

Nomor : 0417/H34/PL/2015

27 Februari 2015

Lamp. :

Hal : Ijin Penelitian

Yth.

- 1 . Gubernur DIY c.q. Ka. Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (Kesbanglinmas) DIY
- 2 . Gubernur Provinsi Jawa Tengah c.q. Ka. Bappeda Provinsi Jawa Tengah
- 3 . Bupati Kabupaten Klaten c.q. Kepala Bappeda Kabupaten Klaten
- 4 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Provinsi Jawa Tengah
- 5 . Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda , dan Olahraga Kabupaten Klaten
- 6 . Kepala SMK Negeri 2 Klaten

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten, bagi mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	Jurusan	Lokasi
1	Nuzulul alifin Nur	11505244030	Pend. Teknik Sipil & Perenc. SI	SMK Negeri 2 Klaten

Dosen Pembimbing/Dosen Pengampu :

Nama : Prof. Dr. Husaini Usman

NIP : 19500809 197803 1 001

Adapun pelaksanaan penelitian dilakukan mulai Bulan Februari 2015.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik selama ini, kami mengucapkan terima kasih.



Dekan I

Dr. Sunaryo Soenarto

NIP. 19580630 198601 1 001

Tembusan :
Ketua Jurusan

LAMPIRAN 4

Surat Ijin Penelitian dari BAPPEDA Klaten



PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Jl. Pemuda No. 294 Gedung Pemda II Lt. 2 Telp. (0272)321046 Psw 314-318 Faks 328730
KLATEN 57424

Nomor : 072/388/II/09
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Klaten, 27 Februari 2015
Kepada Yth.
Ka. SMK Negeri 2 Klaten
Di -

KLATEN

Menunjuk Surat dari Dekan Fak. Teknik UNY No. 0417/H34/PL/2015 Tgl. 27 Februari 2015 Perihal Permohonan Ijin Penelitian, dengan hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara akan dilaksanakan Penelitian oleh :

Nama : Nuzulul Alifin Nur
Alamat : Karangmalang Yogyakarta
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Teknik UNY
Penanggungjawab : Dr. Sunaryo Soenarto
Judul/topik : Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 2 Klaten
Jangka Waktu : 3 Bulan (27 Februari s/d 27 Mei 2015)
Catatan : Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa **Hard Copy** Dan **Soft Copy** Ke Bidang PEPP/ Litbang BAPPEDA Kabupaten Klaten

Besar harapan kami, agar berkenan memberikan bantuan seperlunya.



An. BUPATI KLATEN
BAPPEDA Kabupaten Klaten
Ub. Sekretaris

Hari Budiono, SH
Pembina Tingkat I
NIP. 19611008 198812 1 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten;
2. Ka. Dinas Pendidikan Kab. Klaten;
3. Dekan Fak. Teknik UNY;
4. Yang Bersangkutan;
5. Arsip.

LAMPIRAN 5

Angket Penelitian

Identitas Bapak/Ibu Guru

Nama Lengkap :

Jenis Kelamin : L/P

Guru Mata Pelajaran :

Jurusan :

Pengantar

Kepada bapak/ibu guru yang saya hormati, saya bermaksud meminta waktunya untuk mengisi angket penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Klaten”. Untuk itu saya berharap bapak/ibu guru bersedia mengisi angket secara jujur dan benar.

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda cecklist (√) pada salah satu kolom SS/S/TS/STS yang tersedia sesuai dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Contoh:

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Melakukan penilaian				
	a. Dalam rangka supervisi kepala sekolah melakukan sidak di setiap jurusan.		√		

Keterangan:

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

A. Angket Supervisi

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Melakukan penilaian				
	a. Kepala sekolah mengontrol adanya silabus yang sudah disahkan kepala sekolah.				
	b. Kepala sekolah mengontrol adanya RPP yang sudah disahkan kepala sekolah.				
	c. Dalam rangka supervisi, kepala sekolah memberikan <i>rewards</i> kepada guru yang selalu mematuhi peraturan.				
	d. Dalam rangka supervisi, kepala sekolah memberikan teguran kepada guru yang tidak masuk tanpa adanya surat izin tertulis.				
2.	Menganalisa situasi belajar mengajar				
	a. Kepala sekolah melakukan pengawasan di kelas saat berlangsungnya proses KBM.				
	b. Kepala sekolah menanyakan adakah kesulitan dalam menyampaikan bahan ajar oleh				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	guru.				
	c. Kepala sekolah menanyakan tidak adakah kesulitan dalam menyampaikan bahan ajar oleh guru.				
	d. Kepala sekolah mengecek ketuntasan siswa dalam proses belajar.				
	e. Dalam rangka supervisi, guru tidak senang saat berlangsungnya KBM diawasi oleh kepala sekolah.				
3.	Memberikan pengetahuan				
	a. Dalam rangka supervisi, guru tidak senang jika setiap guru diharuskan membuat karya ilmiah.				
4.	Memberikan <i>softskill</i>				
	a. Dalam rangka supervisi, guru tidak senang jika setiap guru diharuskan membuat penelitian.				

B. Angket Komunikasi Internal Kepala Sekolah

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Komunikasi secara Lisan				
	a. Kepala sekolah mengadakan rapat rutin dengan semua guru.				
	b. Kepala sekolah menjaga komunikasi dengan semua guru.				
	c. Kepala sekolah mendengarkan keluhan yang dialami guru.				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	d. Kepala sekolah memberikan solusi jika terjadi masalah antar guru.				
	e. Kepala sekolah melakukan pertemuan individu dengan guru dalam rangka pembinaan proses pembelajaran.				
2.	Komunikasi secara Tulisan				
	a. Kepala sekolah mengecek kotak saran yang sudah disediakan setiap satu minggu sekali.				
	b. Kepala sekolah memberikan tanggapan untuk setiap pesan yang terdapat pada kotak saran.				
	c. Kepala sekolah memberikan saran untuk setiap pesan yang terdapat pada kotak saran.				

C. Angket Kinerja Guru

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Kemampuan (<i>ability</i>)				
	a. Guru tidak boleh melakukan proses KBM sebelum silabus disahkan oleh kepala sekolah.				
	b. Guru tidak boleh melakukan proses KBM sebelum RPP disahkan oleh kepala sekolah.				
	c. Guru tidak boleh menyusun kisi-kisi soal yang tidak sesuai dengan RPP yang sudah disahkan oleh kepala				

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	sekolah.				
	d. Guru membuat soal-soal evaluasi tidak sesuai dengan kisi-kisi pada RPP yang sudah disahkan oleh kepala sekolah.				
	e. Guru tidak senang jika harus hadir untuk berpartisipasi aktif dalam diskusi fasilitator pembelajaran di sekolah.				
	f. Guru menerima keluhan-keluhan siswa.				
	g. Guru memberikan tugas ganti jika tidak bisa masuk di kelas.				
	h. Guru mengikuti seminar tentang kependidikan.				
	i. Guru mengikuti pelatihan yang berhubungna dengan kependidikan.				
2.	Motivasi				
	a. Guru memberikan motivasi kepada siswa agar tetap semangat belajar.				
	b. Guru memberikan pengarahan kepada siswa.				
	c. Guru menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari kepala sekolah maupun siswa.				

LAMPIRAN 6

Hasil Penelitian

Hasil Penelitian Supervisi

No. Butir Pernyataan											Skor Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	32
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	30
3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	4	3	2	3	2	3	3	2	2	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	28
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	31
3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	32
4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	37
4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	34
4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	34
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	3	35
4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	34
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	37
4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	39

No. Butir Pernyataan											Skor Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	36
3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	30
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32
3	3	2	3	1	1	1	3	1	1	1	20
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	35

Hasil Penelitian Komunikasi Internal Kepala Sekolah

No. Butir Pernyataan								Skor Total
1	2	3	4	5	6	7	8	
3	2	3	3	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	4	4	4	3	3	3	3	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	4	4	4	3	3	3	3	27
4	3	4	4	3	4	3	3	28
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	4	3	3	3	2	2	2	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	2	3	3	3	3	3	25

No. Butir Pernyataan								Skor Total
1	2	3	4	5	6	7	8	
4	4	3	3	2	2	3	3	24
3	3	4	3	4	3	3	3	26
4	4	3	3	4	3	4	3	28
3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	3	4	4	3	3	3	3	26
3	3	3	3	3	3	3	2	23
4	4	4	3	4	3	3	3	28
4	4	3	3	3	2	3	3	25
3	3	4	3	3	3	3	2	24
3	4	3	4	3	4	3	3	27
3	3	3	2	2	3	3	2	21
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	3	4	3	2	2	2	24
4	4	4	3	3	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24

Hasil Penelitian Kinerja Guru

No. Butir Pernyataan												Skor Total
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	41
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	39

No. Butir Pernyataan												Skor
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	36
3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	38
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	39
2	2	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	34
2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	35
3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	38
2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	35
2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	38
2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	39
2	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	40
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	37
3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	40
2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	34
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34
1	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	36
2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	36
2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	39
1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	32
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	38

LAMPIRAN 7

Uji Validitas

Uji Validitas Supervisi

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5
Item_1	Pearson Correlation	1	.795**	0.095	0.279	0.185
	Sig. (2-tailed)		0	0.593	0.11	0.296
	N	34	34	34	34	34
Item_2	Pearson Correlation	.795**	1	-0.055	0.068	0.198
	Sig. (2-tailed)	0		0.755	0.703	0.262
	N	34	34	34	34	34
Item_3	Pearson Correlation	0.095	-0.055	1	0.269	0.037
	Sig. (2-tailed)	0.593	0.755		0.124	0.834
	N	34	34	34	34	34
Item_4	Pearson Correlation	0.279	0.068	0.269	1	0.253
	Sig. (2-tailed)	0.11	0.703	0.124		0.148
	N	34	34	34	34	34
Item_5	Pearson Correlation	0.185	0.198	0.037	0.253	1
	Sig. (2-tailed)	0.296	0.262	0.834	0.148	
	N	34	34	34	34	34
Item_6	Pearson Correlation	0.169	0.274	.562**	0.109	.473**
	Sig. (2-tailed)	0.339	0.116	0.001	0.54	0.005
	N	34	34	34	34	34
Item_7	Pearson Correlation	0.062	0.079	.404*	0.124	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.729	0.658	0.018	0.485	0
	N	34	34	34	34	34
Item_8	Pearson Correlation	0.064	0.053	0.257	.341*	0.04
	Sig. (2-tailed)	0.72	0.764	0.143	0.049	0.82
	N	34	34	34	34	34
Item_9	Pearson Correlation	-0.006	-0.072	0.082	0.184	.590**
	Sig. (2-tailed)	0.974	0.685	0.643	0.299	0
	N	34	34	34	34	34
Item_10	Pearson Correlation	0.16	0.068	0.296	0.179	.488**
	Sig. (2-tailed)	0.366	0.703	0.089	0.311	0.003
	N	34	34	34	34	34
Item_11	Pearson Correlation	0.201	0.104	0.214	0.129	.583**
	Sig. (2-tailed)	0.255	0.557	0.225	0.467	0
	N	34	34	34	34	34
Skor_total	Pearson Correlation	.422*	.351*	.492**	.405*	.720**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.042	0.003	0.017	0
	N	34	34	34	34	34

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

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

Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Skor_total
0.169	0.062	0.064	-0.006	0.16	0.201	.422*
0.339	0.729	0.72	0.974	0.366	0.255	0.013
34	34	34	34	34	34	34
0.274	0.079	0.053	-0.072	0.068	0.104	.351*
0.116	0.658	0.764	0.685	0.703	0.557	0.042
34	34	34	34	34	34	34
.562**	.404*	0.257	0.082	0.296	0.214	.492**
0.001	0.018	0.143	0.643	0.089	0.225	0.003
34	34	34	34	34	34	34
0.109	0.124	.341*	0.184	0.179	0.129	.405*
0.54	0.485	0.049	0.299	0.311	0.467	0.017
34	34	34	34	34	34	34
.473**	.592**	0.04	.590**	.488**	.583**	.720**
0.005	0	0.82	0	0.003	0	0
34	34	34	34	34	34	34
1	.696**	0.247	0.294	.347*	0.322	.710**
	0	0.159	0.091	0.044	0.063	0
34	34	34	34	34	34	34
.696**	1	0.042	.406*	.527**	.538**	.722**
0		0.813	0.017	0.001	0.001	0
34	34	34	34	34	34	34
0.247	0.042	1	0.063	0.32	0.169	.362*
0.159	0.813		0.725	0.065	0.34	0.036
34	34	34	34	34	34	34
0.294	.406*	0.063	1	.539**	.642**	.629**
0.091	0.017	0.725		0.001	0	0
34	34	34	34	34	34	34
.347*	.527**	0.32	.539**	1	.911**	.775**
0.044	0.001	0.065	0.001		0	0
34	34	34	34	34	34	34
0.322	.538**	0.169	.642**	.911**	1	.783**
0.063	0.001	0.34	0	0		0
34	34	34	34	34	34	34
.710**	.722**	.362*	.629**	.775**	.783**	1
0	0	0.036	0	0	0	
34	34	34	34	34	34	34

Uji Validitas Komunikasi Internal Kepala Sekolah

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5
Item_1	Pearson Correlation	1	.538**	0.045	0.045	0.119
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.799	0.799	0.502
	N	34	34	34	34	34
Item_2	Pearson Correlation	.538**	1	0.09	0.199	0.093
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.614	0.26	0.601
	N	34	34	34	34	34
Item_3	Pearson Correlation	0.045	0.09	1	.420*	0.265
	Sig. (2-tailed)	0.799	0.614		0.013	0.13
	N	34	34	34	34	34
Item_4	Pearson Correlation	0.045	0.199	.420*	1	0.112
	Sig. (2-tailed)	0.799	0.26	0.013		0.527
	N	34	34	34	34	34
Item_5	Pearson Correlation	0.119	0.093	0.265	0.112	1
	Sig. (2-tailed)	0.502	0.601	0.13	0.527	
	N	34	34	34	34	34
Item_6	Pearson Correlation	0	-0.113	.361*	0.241	0.159
	Sig. (2-tailed)	1	0.524	0.036	0.17	0.37
	N	34	34	34	34	34
Item_7	Pearson Correlation	0.188	0	0.17	0	0.224
	Sig. (2-tailed)	0.286	1	0.336	1	0.202
	N	34	34	34	34	34
Item_8	Pearson Correlation	0.273	0.131	0.235	0.235	0.188
	Sig. (2-tailed)	0.118	0.462	0.18	0.18	0.287
	N	34	34	34	34	34
Skor_total	Pearson Correlation	.504**	.476**	.604**	.546**	.451**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.004	0	0.001	0.007
	N	34	34	34	34	34

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

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

Item_6	Item_7	Item_8	Skor_total
0	0.188	0.273	.504**
1	0.286	0.118	0.002
34	34	34	34
-0.113	0	0.131	.476**
0.524	1	0.462	0.004
34	34	34	34
.361*	0.17	0.235	.604**
0.036	0.336	0.18	0
34	34	34	34
0.241	0	0.235	.546**
0.17	1	0.18	0.001
34	34	34	34
0.159	0.224	0.188	.451**
0.37	0.202	0.287	0.007
34	34	34	34
1	.530**	.545**	.599**
	0.001	0.001	0
34	34	34	34
.530**	1	.578**	.550**
0.001		0	0.001
34	34	34	34
.545**	.578**	1	.697**
0.001	0		0
34	34	34	34
.599**	.550**	.697**	1
0	0.001	0	
34	34	34	34

Uji Validitas Kinerja Guru

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5
Item_1	Pearson Correlation	1	.847**	.400*	0.335	.370*
	Sig. (2-tailed)		0	0.019	0.053	0.031
	N	34	34	34	34	34
Item_2	Pearson Correlation	.847**	1	.507**	.415*	.448**
	Sig. (2-tailed)	0		0.002	0.015	0.008
	N	34	34	34	34	34
Item_3	Pearson Correlation	.400*	.507**	1	0.142	0.268
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.002		0.422	0.126
	N	34	34	34	34	34
Item_4	Pearson Correlation	0.335	.415*	0.142	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.015	0.422		0.002
	N	34	34	34	34	34
Item_5	Pearson Correlation	.370*	.448**	0.268	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.008	0.126	0.002	
	N	34	34	34	34	34
Item_6	Pearson Correlation	-0.018	0.036	0.046	-0.133	-0.093
	Sig. (2-tailed)	0.917	0.841	0.798	0.452	0.602
	N	34	34	34	34	34
Item_7	Pearson Correlation	0.292	0.294	0.246	0.104	0.318
	Sig. (2-tailed)	0.094	0.092	0.161	0.559	0.067
	N	34	34	34	34	34
Item_8	Pearson Correlation	0.149	0.221	0.007	0.299	0.303
	Sig. (2-tailed)	0.4	0.208	0.967	0.086	0.081
	N	34	34	34	34	34
Item_9	Pearson Correlation	0.325	0.292	-0.097	0.197	0.316
	Sig. (2-tailed)	0.061	0.094	0.587	0.265	0.069
	N	34	34	34	34	34
Item_10	Pearson Correlation	0.151	0.149	0.097	-0.068	-0.137
	Sig. (2-tailed)	0.394	0.4	0.587	0.702	0.44
	N	34	34	34	34	34
Item_11	Pearson Correlation	0.185	0.214	0.114	0	0
	Sig. (2-tailed)	0.295	0.223	0.521	1	1
	N	34	34	34	34	34
Item_12	Pearson Correlation	0.039	0.182	0.138	-0.061	0.137
	Sig. (2-tailed)	0.826	0.304	0.437	0.734	0.44
	N	34	34	34	34	34
Skor_total	Pearson Correlation	.672**	.746**	.462**	.419*	.501**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0.006	0.014	0.003
	N	34	34	34	34	34

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

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

Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Skor_total
-0.018	0.292	0.149	0.325	0.151	0.185	0.039	.672**
0.917	0.094	0.4	0.061	0.394	0.295	0.826	0
34	34	34	34	34	34	34	34
0.036	0.294	0.221	0.292	0.149	0.214	0.182	.746**
0.841	0.092	0.208	0.094	0.4	0.223	0.304	0
34	34	34	34	34	34	34	34
0.046	0.246	0.007	-0.097	0.097	0.114	0.138	.462**
0.798	0.161	0.967	0.587	0.587	0.521	0.437	0.006
34	34	34	34	34	34	34	34
-0.133	0.104	0.299	0.197	-0.068	0	-0.061	.419*
0.452	0.559	0.086	0.265	0.702	1	0.734	0.014
34	34	34	34	34	34	34	34
-0.093	0.318	0.303	0.316	-0.137	0	0.137	.501**
0.602	0.067	0.081	0.069	0.44	1	0.44	0.003
34	34	34	34	34	34	34	34
1	.504**	0.052	-0.061	.472**	0.333	.488**	.380*
	0.002	0.772	0.734	0.005	0.054	0.003	0.027
34	34	34	34	34	34	34	34
.504**	1	0.096	0.015	0.327	0.249	0.186	.523**
0.002		0.587	0.933	0.059	0.155	0.292	0.001
34	34	34	34	34	34	34	34
0.052	0.096	1	.820**	.375*	0.129	0.156	.544**
0.772	0.587		0	0.029	0.467	0.377	0.001
34	34	34	34	34	34	34	34
-0.061	0.015	.820**	1	.495**	0.182	0.253	.580**
0.734	0.933	0		0.003	0.304	0.149	0
34	34	34	34	34	34	34	34
.472**	0.327	.375*	.495**	1	.545**	.495**	.604**
0.005	0.059	0.029	0.003		0.001	0.003	0
34	34	34	34	34	34	34	34
0.333	0.249	0.129	0.182	.545**	1	0.303	.509**
0.054	0.155	0.467	0.304	0.001		0.082	0.002
34	34	34	34	34	34	34	34
.488**	0.186	0.156	0.253	.495**	0.303	1	.502**
0.003	0.292	0.377	0.149	0.003	0.082		0.002
34	34	34	34	34	34	34	34
.380*	.523**	.544**	.580**	.604**	.509**	.502**	1
0.027	0.001	0.001	0	0	0.002	0.002	
34	34	34	34	34	34	34	34

LAMPIRAN 8

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Supervisi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	12

Uji Reliabilitas Komunikasi Internal Kepala Sekolah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	9

Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	13

LAMPIRAN 9

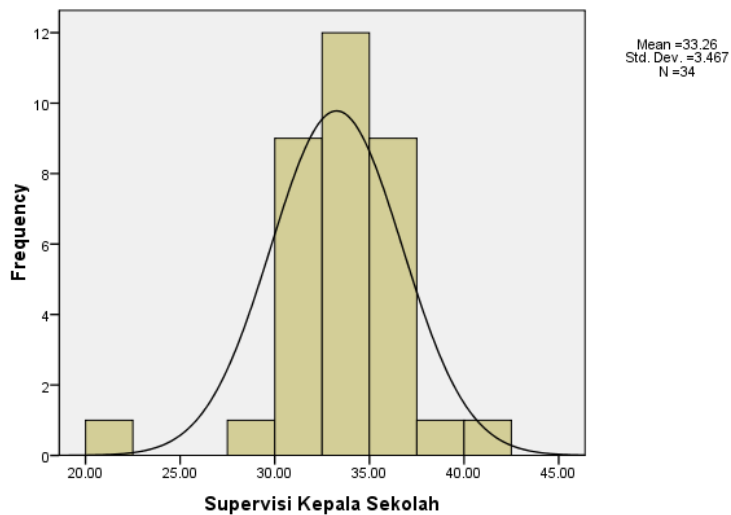
Mean, Median, dan Modus

Statistics

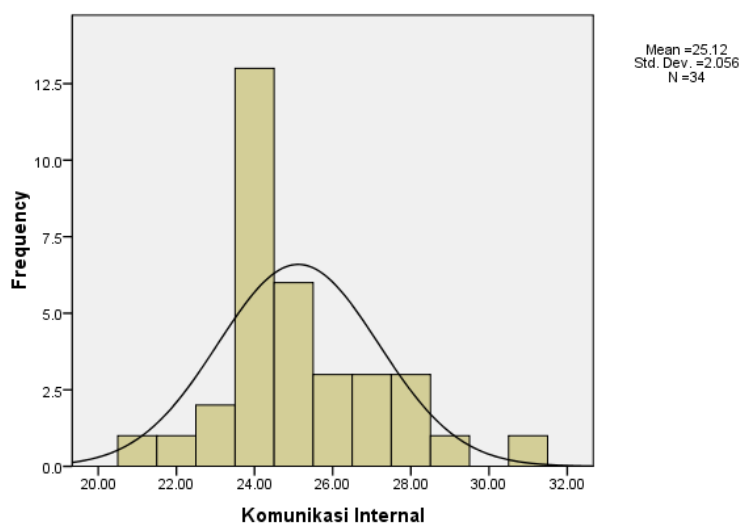
		Supervisi	Komunikasi Internal Kepala Sekolah	Kinerja Guru
N	Valid	34	34	34
	Missing	0	0	0
Mean		33.2647	25.1176	36.4706
Median		33.5000	24.5000	36.0000
Mode		33.00 ^a	24.00	33.00
Std. Deviation		3.46680	2.05625	3.16453
Variance		12.019	4.228	10.014
Range		20.00	10.00	15.00
Minimum		20.00	21.00	32.00
Maximum		40.00	31.00	47.00
Sum		1131.00	854.00	1240.00

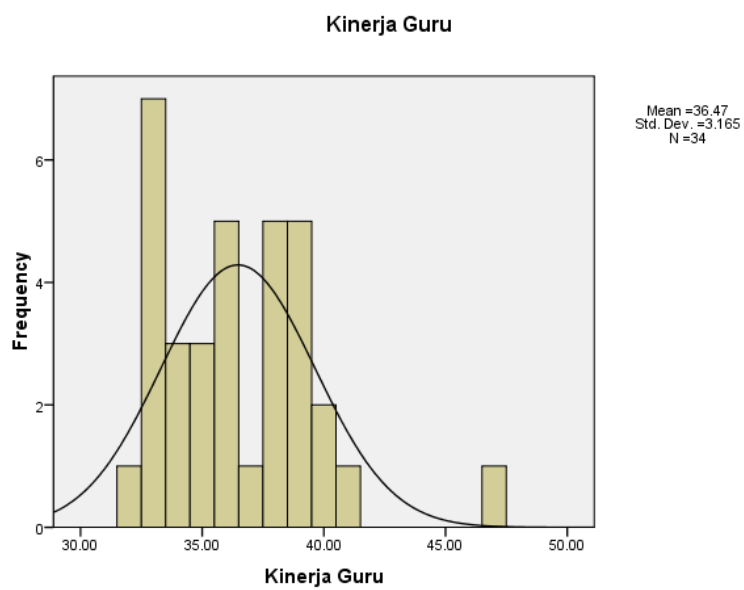
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Supervisi Kepala Sekolah



Komunikasi Internal





LAMPIRAN 10

Uji Normalitas

Uji Normalitas Supervisi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Mean
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	3.0241
	Std. Deviation	.31516
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.102
	Negative	-.152
Kolmogorov-Smirnov Z		.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.414

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas Komunikasi Internal Kepala Sekolah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MeanX2
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	3.1397
	Std. Deviation	.25703
Most Extreme Differences	Absolute	.207
	Positive	.207
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MeanX2
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	3.1397
	Std. Deviation	.25703
Most Extreme	Absolute	.207
Differences	Positive	.207
	Negative	-.176
Kolmogorov-Smirnov Z		1.205
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MeanY
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	3.0392
	Std. Deviation	.26371
Most Extreme	Absolute	.118
Differences	Positive	.118
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		.688
Asymp. Sig. (2-tailed)		.732

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 11

Uji Linieritas

Uji Linieritas Supervisi terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square		
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	161.554	11	14.687	1.913	0.094
Supervisi Kepala Sekolah		Linearity	42.11	1	42.11	5.485	0.029
		Deviation from Linearity	119.443	10	11.944	1.556	0.186
	Within Groups		168.917	22	7.678		
	Total		330.471	33			

Uji Linieritas Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square		
Kinerja Guru *	Between Groups	(Combined)	171.445	9	19.049	2.875	0.019
Komunikasi Internal		Linearity	49.513	1	49.513	7.472	0.012
		Deviation from Linearity	121.932	8	15.241	2.3	0.055
	Within Groups		159.026	24	6.626		
	Total		330.471	33			

LAMPIRAN 12

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.293	7.394		4.368	.0		
	Supervisi Kepala Sekolah	0.335	0.139	0.367	2.415	0.022	0.999	1.001
	Komunikasi Internal	0.61	0.234	0.396	2.608	0.014	0.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 13

Analisis Regresi Tunggal

Supervisi terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.110	1	42.110	4.673	.038 ^a
	Residual	288.360	32	9.011		
	Total	330.471	33			

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.357 ^a	.127	.100	3.00187

a. Predictors: (Constant), Supervisi Kepala Sekolah

Komunikasi Internal Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.513	1	49.513	5.639	.024 ^a
	Residual	280.957	32	8.780		
	Total	330.471	33			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.123	2.96309

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.293	7.394		4.368	.000		
	Supervisi Kepala Sekolah	0.335	0.139	0.367	2.415	0.022	0.999	1.001
	Komunikasi Internal	0.61	0.234	0.396	2.608	0.014	0.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

LAMPIRAN 14

Analisis Regresi Ganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.990	2	46.995	6.161	.006 ^a
	Residual	236.481	31	7.628		
	Total	330.471	33			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Supervisi Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.123	2.96309
2	.533 ^b	.284	.238	2.76196

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Internal, Supervisi Kepala Sekolah

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.293	7.394		4.368	.000		
	Supervisi Kepala Sekolah	0.335	0.139	0.367	2.415	0.022	0.999	1.001
	Komunikasi Internal	0.61	0.234	0.396	2.608	0.014	0.999	1.001
a. Dependent Variable: Kinerja Guru								

LAMPIRAN 15

Nilai-nilai *r Product Moment*

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

LAMPIRAN 16

Nilai-nilai untuk Distribusi F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

LAMPIRAN 17

Lembar Konsultasi



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK



Certificate No. USC 00992

KARTU KENDALI BIMBINGAN PENULISAN

SKRIPSI / ~~PROYEK AKHIR~~ / ~~PRAKTIK INDUSTRI~~

"PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 2 KLATEN"

Nama : Nuzulul Alifin Nur

NIM : 11505244030

No.	Tanggal	Materi Bimbingan / Revisi	Paraf
	13-2-2015	Lanjutan Bab III Ganti angketnya. Bab III jaitu yg diampahi telap persepsi Contoh: ① Saya sudah berkelan-kasi dengan semua org meskipun waktu saya sibuk sda-sda ② Guru tidak senang diawasi dlm mengajar di kelas dlm angket supervisi	Hus Hus + -

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T.
NIP. 19500809 197803 1 001



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK



Certificate No. CSC 00592

KARTU KENDALI BIMBINGAN PENULISAN
SKRIPSI / ~~PROYEK AKHIR~~ / ~~PRAKTIK INDUSTRI~~
"PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 2 KLATEN"

Nama : Nuzulul Alifin Nur

NIM : 11505244030

No.	Tanggal	Materi Bimbingan / Revisi	Paraf
	23-2-15	Perbaiki angketnya sedikit lagi - terus silahkan kumpulkan data uji coba & uji validasi & reliabilitasnya.	Hu

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T.
NIP. 19500809 197803 1 001



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK



Certificate No. CSC 00592

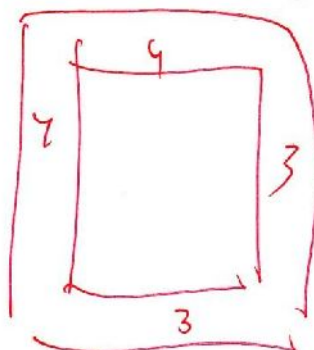
KARTU KENDALI BIMBINGAN PENULISAN
SKRIPSI / ~~PROYEK AKHIR~~ / ~~PRAKTIK INDUSTRI~~
"PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 2 KLATEN"

Nama : Nuzulul Alifin Nur

NIM : 11505244030

No.	Tanggal	Materi Bimbingan / Revisi	Paraf
1	30-3-2015	segera betulkan diagram	Ha
2	4-4-2015	Perbaiki Pembahasan tiap hasil penelitian bandingkan d hasil penelitian di Bab II jika sama, mengapa? jika bed, — " — Bandingkan juga d teori di bab I, sama? mengapa? jika bed, mengapa? segera betulkan.	

Marginal betulkan, sesuai pedoman
Skripsi' Dosen Pembimbing,



Ha

Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T.
NIP. 19500809 197803 1 001



UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS TEKNIK



KARTU KENDALI BIMBINGAN PENULISAN

Certificate No. QSC 00992

SKRIPSI / ~~PROYEK AKHIR~~ / ~~PRAKTIK INDUSTRI~~

"PENGARUH SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DAN KOMUNIKASI
INTERNAL TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK NEGERI 2 KLATEN"

Nama : Nuzulul Alifin Nur
NIM : 11505244030

No.	Tanggal	Materi Bimbingan / Revisi	Paraf
	6/2-2019	Silahkan daftar ujian. Bisa menguji 13 sd 17 April atau 21 sd 24 atau 27 sd 1 Mei.	

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Husaini Usman, M.Pd. M.T.
NIP. 19500809 197803 1 001