

**HUBUNGAN ANTARA SUPERVISI DENGAN KINERJA PADA
GURU SMK NEGERI 1 BEKASI**

**MIFTAH ARIEF NOER MUHAMMAD
8115088325**



**Skripsi ini Ditulis untuk Memenuhi Salah Satau Persyaratan Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

***RELATIONSHIP BETWEEN SUPERVISION WITH
PERFORMANCE ON TEACHER SMK NEGERI 1 BEKASI***

MIFTAH ARIEF NOER MUHAMMAD

8115088325



Script is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION

STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION

DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION

FACULTY OF ECONOMICS

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2013

ABSTRAK

MIFTAH ARIEF NOER MUHAMMAD. Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Pada Guru SMK Negeri 1 Bekasi. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Supervisi dengan Kinerja Pada Guru SMK Negeri 1 Bekasi. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan, terhitung mulai dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dari penelitian adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Bekasi. Teknik pengambilan sampel adalah teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*) dengan sampel sebanyak 62 guru. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X (Supervisi) dan variabel Y (Kinerja) dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini dimulai dengan mencari persamaan regresi sederhana dan diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795 X$, sedangkan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *Liliefors* diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,072 < 0,112$, hal ini berarti sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Uji keberartian dan kelinieran regresi dengan menggunakan tabel Analisis Varians (ANOVA) diperoleh persamaan regresi $F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,59 > 4,00$ yang menyatakan regresi berarti serta uji linieritas regresi diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ $1,10 < 1,89$ yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan adalah linier. Uji hipotesis koefisien korelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dilakukan dengan rumus *Product Moment* dari Pearson yang menghasilkan $r_{xy} = 0,465$; ini berarti hubungan antara kedua variabel tersebut kuat. Uji signifikansi dengan $t_{hitung} = 4,07$ sedangkan $t_{tabel} = 1,67$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Supervisi dengan Kinerja Pada Guru SMK Negeri 1 Bekasi. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 21,66%, maka dapat diambil keputusan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antar Supervisi dengan Kinerja Pada Guru.

ABSTRACT




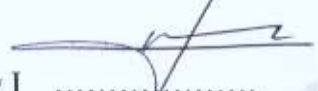

MIFTAH ARIEF NOER MUHAMMAD. *Relationship Between Supervision with Performance on Teacher at SMK Negeri 1 Bekasi. Script, Jakarta: Office Administration Concentrations of Education, Economics Education Studies Program, Department of Economics and Administrations, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2013.*

This study aims to determine the relationship between Supervision with Performance at SMK Negeri 1 Bekasi. This research was conducted over three months, starting from June to August 2012. The research method used is survey method with the correlation approach. The population of the research was all the Teacher SMK Negeri 1 Bekasi. The sampling technique used is random sampling with a sample of 62 teacher. The instrument used to obtain data on X variable (Supervision) and Y variable (Performance) in this study were measured using a Likert Scale. The data analysis technique starts by looking for a simple regression equation and the regression equation is $\hat{Y} = 15,20 + 0,795 X$, whereas requirements analysis test which test the normality of regression estimates error Y over X with the Liliefors test is obtained $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,072 < 0,112$, this mean that sample from population is normal distribution. Significant and linier test which used Analysis of Variance (ANAVA) table was obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ $16,59 > 4,00$, this mean that the regression is significant and linier test was obtained $F_{hitung} < F_{tabel}$ $1,10 < 1,89$, this mean that the regression model is linier. Correlation coefficient hypothesis test conducted using the formula r_{xy} Product Moment by Pearson yield of $r_{xy} = 0,465$; it means the relationship between two variables was strong. Significant test with $t_{count} = 4,07$ whereas $t_{table} = 1,67$. Because $t_{count} > t_{table}$, it means that there was significant relationship between Supervision with Performance on teacher in SMK Negeri 1 Bekasi. Determination coefficient test yield is 21,66%, so it is concluded that there are positive and significant relationship between supervision with performance.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002198503201

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, M. Si</u> NIP. 197701152005011001	Ketua		28/1/13
2. <u>Darma Rika S., S.Pd, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Sekretaris		28/1/13
3. <u>Drs. Bagyo Handoko S., MM</u> NIP. 194706261980031002	Penguji Ahli		28/1/13
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		28/1/13
5. <u>Umi Widyastuti SE. ME</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing II		28/1/13

Tanggal Lulus : 22 Januari 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi Lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, November 2012



Miftah Arief N M

NIM : 8115088325

LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya kecil ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, ayah dan mamah tercinta, adik ku tersayang, serta calon istri dan anak ku nanti. Karena mereka adalah inspirasi dari setiap huruf yang ku ketik dalam karya ini. Tak lupa karya ini juga ku persembahkan untuk Bapak/Ibu dosen yang sabar dalam membimbing dan membantu dalam menyelesaikan karya ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dra. Sudarti selaku Dosen Pembimbing I yang penuh ketulusan dalam membimbing peneliti.
2. Umi Widyastuti SE. ME selaku Dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan yang membangun peneliti.
3. Dra. Sudarti selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Saparuddin SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Ari Saptono, SE., M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.

7. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
8. Seluruh guru SMK Negeri 1 Bekasi.
9. Kedua orang tua, adik dan teman-teman yang telah memberikan bantuan moriil, materiil serta doa.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Sehubungan dengan hal ini, peneliti mengharapkan saran dan kritik dari pembaca sekalian.

Jakarta, Januari 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN	v
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kinerja	11
2. Supervisi	20
B. Kerangka Berpikir.....	32

C. Perumusan Hipotesis.....	34
-----------------------------	----

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	35
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
C. Metode Penelitian	35
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Instrumen Penelitian	
1. Kinerja	
a. Definisi Konseptual	37
b. Definisi Operasional	37
2. Supervisi	
a. Definisi Konseptual	37
b. Definisi Operasional	37
F. Konstelasi Hubungan antara Variabel.....	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi.....	38
2. Uji Persyaratan Analisis.....	40
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	40
b. Uji Linieritas Regresi	40
3. Uji Hipotesis	41
a. Uji Keberartian Regresi	41
b. Uji Koefisien Korelasi	42

c. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t).....	43
d. Uji Koefisien Determinasi	43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Kinerja	44
2. Supervisi	46
B. Analisis Data	
1. Persamaan Garis Regresi	49
2. Uji Persyaratan Analisis	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Linieritas.....	51
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	52
a. Uji Keberartian Regresi	52
b. Uji Koefisien Korelasi.....	53
c. Uji Signifikansi Korelasi (Uji-t).....	54
d. Uji Koefisien Determinasi.....	54
C. Interpretasi Penelitian.....	55
D. Keterbatasan Hasil Penelitian.....	56

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Implikasi	58
C. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1.	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana	42
IV.1.	Distribusi Frekuensi Kinerja	45
IV.2.	Distribusi Frekuensi Supervisi.....	47
IV.3.	ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Supervisi dengan Kinerja	51
IV.4.	Tabel koefisien Korelasi	53
IV.5.	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1.	Grafik Histogram Kinerja.....	46
IV.2.	Grafik Histogram Supervisi	48
IV.3.	Persamaan Garis $\hat{Y} = 15,20 + 0,795 X$	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Pemohonan Izin Penelitian	63
2.	Surat Jawaban Izin Penelitian	64
3.	Format Rekap Hasil Supervisi	65
4.	Format Rekap Hasil Kinerja	67
5.	Data mentah Variabel X dan Variabel Y	69
6.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	71
7.	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	72
8.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	73
9.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	75
10.	Data Berpasangan Variabel X dan Y	76
11.	Perhitungan Uji Lineritas dengan Persamaan Regresi Linier	78
12.	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	79
13.	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku Regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795 X$	81
14.	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan baku Regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795 X$	83
15.	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi	84
16.	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	

$\hat{Y} = 15,20 + 0,795 X$	86
17. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	87
18. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	89
19. Perhitungan JK (G)	90
20. Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	88
21. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	89
22. Perhitungan Uji Signifikansi	94
23. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	95
24. Tabel Penentuan Jumlah Sampel	96
25. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors	97
26. Tabel Nilai r Product Moment	98
27. Tabel Kurva Normal dari 0 sampai Z	99
28. Nilai Persentil untuk Distribusi t	100
29. Nilai Persentil untuk Distribusi F	101
30. Lanjutan Distribusi F	102
31. Lanjutan Distribusi F	103
32. Lanjutan Distribusi F	104
33. Contoh Instrumen Supervisi	105
34. Contoh Instrumen Kinerja.....	107
35. Riwayat Hidup	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Teknologi modern dewasa ini, pendidikan sangat berperan penting dalam rangka mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia-manusia terampil guna berpartisipasi dalam pembangunan bangsa. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai agen pembelajaran diharuskan memiliki kompetensi profesional, disamping memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Dapat ditarik kesimpulan guru mempunyai tanggung jawab yang besar sebagai pemimpin pendidikan dan menentukan dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam area pendidikan dan ini berarti bahwa kinerja seorang guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi terciptanya mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas hasil pendidikan itu sendiri.

Dalam proses pendidikan disekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam pikiran anak didik sehingga bertambahnya ilmu atau wawasan anak didik, sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia

susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri serta mampu bersaing dalam perkembangan zaman dewasa ini, seperti kata Ki Hadjar Dewantara “*ing ngarso sung tulodo; ing madya mangun karso; tut wuri hadayani*” yang artinya kami (guru) selalu ada di depan mu untuk memberi contoh, disamping mu untuk membimbing atau berada di belakangmu untuk memberikan dorongan. Selain itu seorang guru harus mampu berinteraksi dalam perubahan, interaksi disini dapat diartikan secara luas yaitu mampu beradaptasi dan memfilter setiap perubahan yang terjadi di lingkungan pendidikan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penilaian kerja guru adalah salah satu kriteria penilaian kualitas tenaga pendidik, dalam hal ini sekolah sebagai forum utama harus memperhatikan kinerja tenaga pendidik agar kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Tujuan pendidikan itu sendiri merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sengaja dan terencana untuk membantu perkembangan kemampuan potensial yang terdapat dalam diri individu agar hasilnya dapat bermanfaat bagi kepentingan hidupnya baik itu untuk pribadi maupun untuk masyarakat.

Guru ikut berperan dalam proses belajar mengajar untuk meningkatkan sumber daya siswa agar menjadi manusia yang berkualitas dan potensial bagi pembangunan bangsa. Oleh karena itu guru harus dapat berperan secara aktif untuk menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang senantiasa dinamis, yang

mengikuti perkembangan zaman. Dengan kata lain pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia menuntut kinerja guru yang baik sehingga dapat menjamin keberhasilan pendidikan yang diharapkan.

Selama disekolah guru mempunyai peran penting terhadap penyesuaian emosional dan sosial anak terhadap perkembangan kepribadiannya. Namun permasalahannya kinerja guru yang ada pada saat ini belum memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Secara mikro perlu adanya pengembangan kinerja pada guru, karena guru merupakan pelaksana lapangan yang menjadi ujung tombak dalam tercapainya tujuan pendidikan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru antara lain adalah iklim kerja, motivasi mengajar guru, sikap guru terhadap pekerjaan, jumlah beban mengajar dan supervisi kepala sekolah.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah iklim kerja. Seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar membutuhkan situasi kerja yang menyenangkan dan harmonis. Dengan suasana kerja yang demikian maka akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar yang akan dilakukan. Namun dalam kenyataannya, masih sering dijumpai sekolah yang memiliki iklim kerja yang kurang baik contohnya kurang terjalinnya hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan murid. Hal ini akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru dalam menjalankan tanggung

jawabnya dan pastinya juga berdampak langsung terhadap menurunnya kinerja seorang guru.

Guru sebagai pendidik dituntut untuk memiliki motivasi terhadap tugas yang diembannya. Motivasi adalah kekuatan yang merupakan dorongan individu untuk melakukan sesuatu yang di inginkan atau dikehendaki. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Seorang guru yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memperlihatkan kepedulian terhadap profesinya, kebutuhan siswa, teman sejawat atau atasan langsung. Dalam kegiatan belajar mengajar masih sering dijumpai guru-guru yang memiliki motivasi belajar yang rendah. Contohnya guru yang tidak berperan aktif dalam proses kegiatan belajar mengajar, guru tersebut hanya memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan yang berguna bagi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimilikinya belum sepenuhnya dilaksanakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru yaitu sikap guru terhadap pekerjaan, Sikap dari seorang guru adalah salah satu faktor yang menentukan bagi perkembangan jiwa anak didik selanjutnya. Karena sikap seorang guru tidak hanya dilihat dalam waktu mengajar saja, tetapi juga dilihat tingkah lakunya dalam kehidupan sehari-hari oleh anak didiknya. Sikap yang dilakukan oleh guru merupakan cermin bagi siswanya. Seperti dalam pribahasa "*Guru kencing berdiri, Murid kencing berlari*". Guru yang

memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya sudah pasti akan menampilkan persepsi dan kepuasan yang baik terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Tetapi masih sering ditemui guru-guru yang acuh terhadap pekerjaannya, sikap negatif tersebut akan berdampak negatif terhadap anak didiknya dan juga berdampak negatif kepada diri mereka sendiri seperti mutasi kerja, surat teguran dari atasan (kepala sekolah).

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru terdapat juga dalam jumlah beban mengajar guru yang banyak dan berbeda-beda tergantung kondisi sekolah yang masih kekurangan tenaga pendidik dalam bidang studi tertentu. Di dalam contoh lain misalnya seorang guru selain mengajar di instansi induknya, karena berbagai faktor, mereka juga mengajar di sekolah lain. Dengan demikian secara langsung akan menambah jumlah beban mengajar bagi guru yang bersangkutan. Usaha demikian berakibat pada guru, dimana guru tidak lagi memusatkan dan mengindahkan kinerja keguruannya yang telah ia miliki. Ini disebabkan semua tenaga, waktu, pikiran, dan kemampuan telah terkuras. Bila faktor jumlah beban mengajar kurang diperhatikan, tentunya proses belajar mengajar akan menjadi tidak efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi guru. Kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan

sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. Dalam hal ini guru dituntut untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada guru adalah supervisi. Supervisi adalah salah satu faktor dari peran kepemimpinan yang baik, karena dengan dilaksanakannya supervisi, kepala sekolah menginginkan mutu sekolah yang dipimpinnya meningkat. Untuk memperoleh hasil yang baik, kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, tentram, dan penuh semangat.

Supervisi pada dasarnya merupakan salah satu dari fungsi pokok setiap pimpinan lembaga pendidikan. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan di sekolah secara formal, disamping berfungsi sebagai administrator, ia juga berfungsi sebagai supervisor disekolah yang menjadi tanggungjawabnya.

Tugas supervisi yang pokok adalah membantu para guru memperoleh arah diri dan memecahkan sendiri masalah-masalah pengajaran yang dihadapi. Supervisi merupakan seperangkat aktivitas dan rumusan peranan yang dirancang untuk mempengaruhi pengajaran agar dilaksanakan berkualitas.

Pelaksanaan supervisi ditujukan pada usaha-usaha menciptakan pengajaran yang berkualitas yang didukung dengan kinerja yang baik dan situasi mengajar yang kondusif dari seorang guru, yaitu situasi dimana siswa dapat belajar dengan baik dan guru-guru dapat membimbing dalam menciptakan suasana kondusif, yaitu dengan memiliki kebebasan berfikir dan bertindak serta mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam mengajar, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dalam profesi mengajarnya sehingga berpengaruh terhadap kinerja dari guru tersebut.

Maka dari itu perlunya peningkatan sumber daya manusia yaitu pendidik atau guru, maupun pendukung yang ada di dalamnya. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai supervisor harus menjadi penggerak utama dalam meningkatkan kinerja seorang guru. Dalam hal ini supervisor juga tidak hanya mengetahui dan menguasai teori-teori supervisi tapi juga harus bisa menerapkannya dalam situasi di sekolah. Supervisor harus mengetahui cara yang tepat untuk dapat membantu guru dalam mengembangkan dan menggunakan potensi kemampuan dengan sepenuhnya, selain itu guru-guru juga harus memiliki sikap imajinatif, terampil, progresif dan terbuka terhadap pengetahuan dan pengalaman baru sehingga membantu kepala sekolah sebagai supervisor dalam mengevaluasi kinerja guru tersebut.

Mengingat pentingnya kegiatan supervisi ini, maka seharusnya dilaksanakan di semua sekolah, tapi berdasarkan pengamatan peneliti, banyak sekolah yang belum menjalankan supervisi dengan efektif, sebagai contoh di SMK Negeri 1 Bekasi yang merupakan tempat penelitian. SMK Negeri 1

Bekasi merupakan sekolah kejuruan yang bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang handal dalam bidangnya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pihak guru dari SMK Negeri 1, peneliti menemukan pelaksanaan supervisi yang kurang efektif, seperti supervisor hanya melakukan penilaian tanpa melakukan pembinaan. Dan tentu saja hal ini berakibat rendahnya kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi.

Di sana terdapat banyak tenaga pendidik, namun cara mengajar guru di kelas masih menggunakan metode lama, pengajarannya hanya sebatas menyampaikan materi saja tanpa melibatkan siswa. Menyadari tanpa adanya peningkatan kinerja guru sebagai tenaga pendidik, maka tujuan sekolah tidak akan tercapai. Hal ini disebabkan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebagai supervisor juga belum berjalan dengan baik. Berdasarkan kondisi yang telah terjadi ini, peneliti ingin mengetahui kebenaran lebih jauh lagi mengenai hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi.

Dari penjelasan di atas terlihat masalah kinerja pada guru merupakan masalah yang kompleks. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui kebenaran supervisi memiliki hubungan kinerja pada guru SMK Negeri 1.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang tersebut di atas, terlihat bahwa rendahnya kinerja pada guru, sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Iklim kerja yang kurang baik

2. Rendahnya motivasi mengajar guru
3. Rendahnya sikap guru terhadap pekerjaan
4. Jumlah beban mengajar guru terlalu banyak
5. Rendahnya kompetensi guru
6. Supervisi yang kurang efektif

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang di identifikasikan di atas ternyata masalah kinerja pada guru merupakan permasalahan yang kompleks sifatnya, karena keterbatasan kemampuan meneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah, hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut "Apakah terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru?"

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pendidikan, khususnya mengenai hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru.
2. Manfaat praktis di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Peneliti

Hasil Penelitian ini akan bermanfaat guna menambah wawasan pengetahuan dan kemampuan berpikir, khususnya dalam pendidikan yang berkaitan dengan supervisi dengan kinerja pada guru.

- b. Sekolah

Sebagai masukan bagi SMK Negeri 1 khususnya dan sekolah atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan masukan tentang supervisi dengan kinerja pada guru.

- c. Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan ekonomi dan khususnya perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, serta menambah informasi dan pengetahuan bagi yang akan mengadakan penelitian dalam bidang pendidikan mengenai supervisi dengan kinerja pada guru.

- d. Masyarakat

Menjadi bahan acuan dalam memilih sekolah yang tepat serta dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORITIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan. Dalam berkinerja seseorang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi atau organisasi yang dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan dan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja seorang guru pada dasarnya merupakan kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja seorang guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Namun dalam prakteknya masih banyak kekurangan yang di miliki guru dari segi teknis maupun non teknis. Dan untuk memahami apa dan bagaimana kinerja pada guru itu, terlebih dahulu akan dikemukakan tentang makna kinerja serta bagaimana mengelola kinerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Ndraha yang dikutip oleh Syarif Makmur, “*performance* dapat diartikan sebagai kinerja atau hasil kerja.¹

Menurut pendapat Donelly & Ivancevich kinerja dapat diartikan sebagai bagian dari prestasi kerja yang ditampilkan dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari sehingga dapat diukur.² Sedangkan menurut Waldman yang dikutip David Sukardi, kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.³ Selanjutnya menurut Dessler yang dikutip Bambang Guritno, kinerja adalah prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang ditetapkan.⁴

Kinerja juga memiliki banyak makna seperti yang dikatakan John Whitmore, kinerja adalah pengekspresian penuh potensi seseorang atau suatu lembaga mengenai perbuatan, prestasi, dan unjuk keterampilan yang menuntut pengembalian tanggung jawab atau pemilihan yang menyeluruh dari orang atau lembaga yang bersangkutan.⁵

¹ Syarif Makmur, *Pemberdayaan SDM dan efektifitas Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal.198

² Sudirman A.S, *Hubungan Pendidikan dan pelatihan, Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru. Forum Pendidikan*. Vol.31. Universitas Negeri Padang. h. 255

³ Sukardi, David. *Peranan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Manajemen Usahawan Indonesia. No.11, November 2007. h. 19

⁴ Bambang Guritno. *Pengaruh Prestasi Kayawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja*. Jurnal Riset Bsnis Indonesia. Vol. 1. 2005. h. 63

⁵ Abdilah. *Pemberdayaan Budaya Organisasi sebagai Upaya meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan*. *Mimbar Pendidikan*. No. 3/XVII. 2000. h. 24

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan, kinerja adalah prestasi kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Dalam The Scribner-Bantam English Dictionary, kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa arti yaitu:

1. Melakukan, menjalankan dan melaksanakan
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin⁶

Kinerja didefinisikan oleh Hasibuan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁷ Selanjutnya menurut Suyadi yang dikutip oleh Wahid Junaidi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.⁸

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Stolovitch dan Keeps yang dikutip Veitzal Ri'vai, "kinerja merupakan hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian

⁶ Veithzal Rivai dkk. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005). h. 14

⁷ Gistituati, Nurhizrah. *Kontribusi Kecerdasan Intelektual, Emosional, Spiritual Guru dan kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru*. *Forum Kependidikan*. (2006) Vol 26 Palembang: Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Sriwijaya h. 57

⁸ Wahid Junaidi. *Hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.4 No.14 Desember 2005. h. 50

serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta”.⁹ Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip Sedarmayanti “*performance is the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time periode*”.¹⁰ Dapat diartikan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Selanjutnya menurut Sulistiyani, ”kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.¹¹ Menurut Byars yang dikutip Suharto, kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹²

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja yang merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diberikan.

Menurut Donelly, Gibson dan Ivancevich “kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik”.¹³ Sedangkan menurut Vroom, kinerja adalah menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja.¹⁴

⁹ Veithzal Rivai. *op. cit* h. 14

¹⁰ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Refika Aditama. 2007) h. 260

¹¹ Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003), h. 223

¹² Suharto. *Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM*. Jurnal Riset Bsnis Indonesia. Vol. 1. 2005. h.13

¹³ Veithzal Rivai. *loc. cit* h.14

¹⁴ Adiarti, Sri. *Kontribusi Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru*. Skolar Jurnal Pendidikan. Vol. 3, 2000. h. 255

Dari berbagai definisi diatas dapat disimpulkan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Gordon “kinerja pada dasarnya adalah apa yang mempengaruhi dan seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, kehadiran ditempat kerja”.¹⁵ Selanjutnya menurut Kurniawan, “kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kuantitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi”.¹⁶ Menurut Luthans yang dikutip Muhammad Arifin, kinerja adalah sesuatu yang terkait dengan hasil perilaku, biasanya berkenaan dengan kualitas dan kuantitas.¹⁷ Selanjutnya menurut Dermawan Wibisono yang dikutip Nur Indah, kinerja pada dasarnya terdapat dua aspek kinerja, yakni aspek kuantitatif (terkait dengan objek) dan aspek kualitatif (terkait dengan kebijakan yang diambil oleh pemimpin).¹⁸

Menurut Mondy yang dikutip Nur Indah Hayati, kriteria untuk mengukur kinerja adalah: a) Kuantitas kinerja, berkenaan dengan volume pekerjaan atau seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan; b) Kualitas kerja, meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja; c) Inisiatif, berkenaan dengan keinginan untuk maju, mandiri dan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan; d) Kemampuan beradaptasi, berkenaan dengan kemampuan karyawan untuk merespon dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya; e) Kerjasama, berkenaan dengan kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan pemimpin dan rekan kerja.¹⁹

¹⁵ Tony Wijaya dan S. Pantja Djati, Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Kinerja Anggota Kepolisian*. Jurnal Manajemen & Bisnis vol: 6, 2007, h.58

¹⁶ Anto, Triyono F. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. Excellent Jurnal Manajemen. Vol. 1 No. 1 h. 1-148, Maret 2008

¹⁷ Muhammad Arifin Ahmad, *Hubungan Antara Intelligence, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan Dan Konseling, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMU Di Sulawesi Selatan*, Jurnal Pancaran Pendidikan Thn. XX. No. 67, Agustus 2007 h.1024

¹⁸ Nur Indah Hayati Lestari Murni, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis, h.76

¹⁹*Ibid.* h.76

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja merupakan penilaian atas kualitas pengelolaan dan kuantitas pelaksanaan tugas yang dilakukan seseorang dalam sebuah organisasi.

Menurut Robert Heller pendekatan terhadap kinerja ditekankan pada disiplin dan kontrol.²⁰ Sedangkan menurut Reza Widyaprastha dalam memberdayakan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya berkaitan dengan aspek kejujuran (honesty), kepedulian (care), rasa hormat (respect), kerjasama (team work), pengakuan (recognition) dan kepercayaan (trust).²¹ Selanjutnya menurut Istimawan Dipohusodo dalam bukunya, dalam menghasilkan kinerja yang terbaik diperlukan kerjasama secara erat, bahu membahu sebagai satu tim kerja.²²

Menurut Wahyudi Saidi dan Supandi Halim dalam bukunya terdapat 11 unsur penilaian kinerja, diantaranya:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab²³

Hal yang sama juga di sampaikan Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya, terdapat 11 aspek dalam mengukur nilai kinerja, diantaranya:

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja

²⁰ Heller, Robert. *Andrew Grove*. (PT Gelora Aksara Pratama, 2003). h.54

²¹ Widyaprastha, Reza, dkk. *The Dynamic of Human Resourches*. (Jakarta: Grasindo, 2000) h.126

²² Dipohusodo, Istimawan. *Manajemen Proyek dan Konstruksi*. (Yogyakarta: Kanisius, 2006) h.251

²³ Saidi, Wahyudi dan Supandi Halim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Pro Expert Mediatama. 2007) h. 287-288

3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggung jawab²⁴

Unsur pertama dalam menilai kinerja adalah kesetiaan, disini penilai menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasinya. Unsur selanjutnya adalah prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pekerja. Unsur selanjutnya adalah kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan memenuhi perjanjian yang telah disepakati. Unsur keempat adalah kedisiplinan, disini penilai menilai disiplin seorang pekerja dalam memenuhi peraturan. Unsur selanjutnya adalah kreativitas, penilai menilai kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Unsur selanjutnya adalah kerja sama, disini penilai menilai kesediaan pekerja dalam berpartisipasi dengan karyawan lain. Selanjutnya adalah kepemimpinan, penilai menilai kemampuan memimpin dan seberapa besar pengaruhnya terhadap bawahannya. Unsur selanjutnya adalah kepribadian, penilai menilai sikap, perilaku, dan penampilan karyawan. Unsur kesembilan adalah prakarsa, disini penilai menilai dari kemampuan berpikir dan inisiatif dalam menyelesaikan masalah. Unsur selanjutnya adalah kecakapan, penilai menilai kecakapan pekerja dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen dalam situasi

²⁴ Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010)
h. 30

manajemen. Dan yang terakhir adalah tanggung jawab, disini penilai menilai kesediaan pekerja dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya.

Menurut Siswanto, beberapa unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.²⁵

Di dukung dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979, pasal 4, unsur-unsur yang dinilai dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP 3) adalah:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan²⁶

Dari undang-undang diatas, yang dimaksud dengan kesetiaan, adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Disini seorang guru dituntut setia, taat serta mengabdikan pada negara dalam mencapai tujuan pendidikan. Aspek penilaian kedua adalah prestasi kerja, dimaksudkan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang guru yang memiliki kinerja yang baik harus mampu melaksanakan dan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan pemerintah.

Aspek selanjutnya adalah tanggung jawab, tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan yang

²⁵ Sastrohadiwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 235

²⁶ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1979 (<http://www.BadanKepegawaianNegara.com>, diakses pada 20 Mei 2012)

diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Aspek selanjutnya dalam penilaian kinerja adalah ketaatan, maksud dari ketaatan disini adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Seorang Guru harus bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya dan tidak melanggar peraturan yang ditetapkan pemerintah.

Aspek penilaian kinerja selanjutnya adalah kejujuran, maksud jujur disini adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Aspek selanjutnya adalah kerjasama, kerjasama sangat dibutuhkan individu dalam bekerja, kerjasama disini adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Aspek selanjutnya dalam penilaian kinerja adalah prakarsa, prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan. Dan aspek terakhir dalam penilaian kinerja adalah kepemimpinan, kepemimpinan dimaksudkan sebagai kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk

meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Aspek ini diperuntukan hanya untuk pemimpin, (kepala sekolah dan wakilnya).

Dalam undang-undang pemerintah No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dalam pasal 17 disebutkan, pemerintah bertanggungjawab memberikan tunjangan fungsional kepada guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah dan pemerintah daerah (Pegawai Negeri Sipil).²⁷ Dari rumusan ini dapat disimpulkan guru dalam satuan pendidikan yang diselenggarakan pemerintah pusat dan pemerintah daerah adalah pegawai negeri sipil.

Berdasarkan penjabaran teori-teori di atas, dapat disimpulkan Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan, yang dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

2. Supervisi

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena sekolah sebagai organisasi yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan menentukan. Dikatakan unik karena sekolah memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak di miliki organisasi lain yaitu sekolah sebagai tempat terjadinya proses belajar mengajar, tempat pembudayaan

²⁷ UU No.14 Tahun 2005.

kehidupan manusia dan tempat perancangan masa depan manusia. Karena sifatnya yang kompleks dan unik, sekolah sebagai organisasi juga memerlukan tingkat kordinasi yang tinggi, dengan penyelerasian antara sistem dan manajemen yang diterapkan pemerintah dengan yang diterapkan oleh sekolah itu sendiri, dan terciptanya hubungan antara sumber daya manusia yang terdapat di sekolah, baik kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan murid.

Kordinasi disekolah dapat berjalan baik ditentukan oleh kepala sekolah sebagai penentu kebijakan dalam mencapai tujuan. Salah satu tindakan yang harus dilakukan kepala sekolah agar tujuan tersebut tercapai adalah dengan melaksanakan supervisi yang telah menjadi tugas dan wewenang kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah selaku pemimpin yang tinggi dari guru, bertugas memberi semangat dan gairah dalam melaksanakan proses pembelajaran. Seperti menurut Lazaruih, untuk memperoleh hasil yang baik, kepala sekolah harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman, tentram, dan penuh semangat.²⁸

Howard dalam Kartono menjelaskan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia serta kemampuan untuk membimbing orang lain.²⁹ Dari pendapat ini, jelas seni dan kemampuan kepala sekolah akan mempengaruhi guru dalam membelajarkan peserta didik. Selanjutnya, Depdikbud juga mengatakan guru adalah tenaga profesional yang memerlukan dukungan

²⁸ Khairanis. *Tinjauan Tentang Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepemimpinan Guru. Pedagogi*. Vol. III. Juni 2002. FIP, Universitas Negeri Padang. h. 40

²⁹ *Ibid.* h. 40

moral dari kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.³⁰

Dalam hal ini, bila guru merasa diabaikan, maka akan berdampak negatif terhadap peningkatan mutu pembelajaran, yang dilihat dari semangat kerja menurun, tanggung jawab berkurang, sehingga tidak tercapai tujuan pendidikan. Dalam mencegah ini, kepala sekolah harus bijaksana, kreatif, dinamis, inovatif, melimpahkan wewenang yang baik pada guru, dapat berkerja sama dan bermusyawarah serta manaruh perhatian kepada bawahan.

Merujuk kepada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru dan harus dijadikan perhatian utama kepala sekolah dalam melakukan supervisi, yaitu kompetensi-kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial. Guru yang memiliki kompetensi profesional dituntut untuk dapat merencanakan dan mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Supervisi merupakan salah satu strategi untuk memastikan bahwa seluruh langkah pada proses penyelenggaraan, dan semua komponen hasil pendidikan yang akan dicapai dapat memenuhi target. Strategi manajemen dalam supervisi terdiri atas serangkaian kegiatan untuk memastikan bahwa mutu yang diharapkan dalam proses perencanaan, pelaksanaan kegiatan, dan evaluasi memenuhi standar yang telah ditentukan. Praktik supervisi selalu berubah seiring dengan tumbuhnya kesadaran para pemangku kepentingan untuk meningkatkan penjaminan mutu.

³⁰Khairanis. *op. cit.* h. 40

Kesadaran akan pentingnya meningkatkan mutu, terkait pada peran, fungsi, dan pembagian tugas dalam organisasi. Pelaksanaannya selalu terkait pada konsistensi lembaga, kegiatan akademik, profesionalisme, dan kesungguhan penyelenggara pendidikan akan pentingnya memastikan bahwa mutu yang diharapkan dapat terus terjaga sejak langkah perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauannya.

Konsep supervisi modern dirumuskan oleh Kimball Wiles sebagai berikut: “*Supervision is assistance in the development of a better teaching learning situation*” yang artinya supervisi adalah bantuan dalam pengembangan situasi pembelajaran yang lebih baik.³¹ Menurut Adams dan Dickey yang dikutip Syaiful Sagala, supervisi adalah program yang berencana untuk memperbaiki pengajaran.³²

Depdiknas juga merumuskan supervisi sebagai pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik.³³ Didukung teori Ross L yang dikutip Jerry H. Makawimbang, supervisi adalah pelayanan kepada guru-guru yang bertujuan menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran dan kurikulum.³⁴ Dari rumusan ini mengisyaratkan bahwa layanan supervisi meliputi keseluruhan situasi belajar mengajar (*goal, material, technique, method, teacher, student, an environment*). Situasi belajar inilah yang seharusnya diperbaiki dan ditingkatkan melalui layanan kegiatan supervisi.

³¹ Jerry H. Makawimbang. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta. 2011), h. 70

³² Sagala, Syaiful. *Manajemen Startegik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta.2009) h. 124

³³ Jerry H. Makawimbang., *loc. cit* h. 71

³⁴ *Ibid.* h. 72

Menurut Suharsimi dalam bukunya, supervisi tertuju pada bagian mana dari kegiatan di sekolah yang masih negatif untuk di upaya menjadi positif, dan melihat mana yang sudah positif untuk ditingkatkan menjadi lebih positif lagi, yang penting adalah pembinaan.³⁵ Menurut Rifai yang dikutip Syaiful Sagala, supervisi untuk mengetahui jalannya usaha, mengetahui kelemahan-kelemahan dan kelebihan-kelebihannya, yang bekerja dan cara bekerjanya.³⁶

Menurut Negley dan Evans yang dikutip Abdul Hadis, “*Supervision is used to described those activities which are primarily and directly concern with studying and improving the condition which surround the learning and growth of pupils and teachers*”³⁷

Supervisi adalah suatu aktivitas pokok yang mengarahkan perhatian kepada pengkajian dan perbaikan kondisi-kondisi yang mempengaruhi belajar dan pertumbuhan murid dan guru.

Dari rumusan di atas dapat disimpulkan supervisi merupakan kegiatan pengamatan dalam proses kegiatan belajar mengajar, tertuju pada bagian mana dari kegiatan di sekolah yang masih negatif untuk di upaya menjadi positif.

Menurut Purwanto, supervisi ialah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dalam melakukan pekerjaan secara efektif.³⁸ Selanjutnya menurut Burton yang dikutip Syaiful Sagala, supervisi merupakan suatu teknis pelayanan profesional dengan tujuan utama mempelajari dan memperbaiki bersama-sama dalam membimbing dan mempengaruhi pertumbuhan anak.³⁹

Dalam teorinya yang berbeda Kimball Wiles juga merumuskan supervisi berusaha untuk memperbaiki situasi-situasi belajar mengajar, menumbuhkan

³⁵ Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi*. (Jakarta: PT Rineka Cipta., 2004), h. 3

³⁶ Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. (Bandung: Alfabeta.2008) h. 229

³⁷ Hadis, Abdul. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme dan Kinerja Guru terhadap Mutu proses dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung*. *Mimbar Pendidikan*. No. 2 XXVI 2007. h. 41

³⁸ Jerry H. Makawimbang., *op. cit* h. 71

³⁹ Sagala, Syaiful. *loc. cit*. h. 230

keaktivitas guru, memberi dukungan dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan sekolah, sehingga menumbuhkan rasa memiliki bagi guru.⁴⁰

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan supervisi merupakan rangkaian kegiatan pembinaan dan pengawasan yang ditujukan untuk memperbaiki kondisi-kondisi, yang memungkinkan terciptanya situasi belajar mengajar yang lebih baik demi tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam Carter Good's Dictionary of Education", supervisi adalah segala sesuatu dari pejabat sekolah yang diangkat, yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga kependidikan lain dalam perbaikan pengajaran, melihat stimulasi pertumbuhan profesional dan perkembangan dari pada guru, seleksi dan revisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran, metode-metode mengajar dan evaluasi pengajaran.⁴¹

Menurut Ben Haris supervisi adalah apa yang dilakukan personel sekolah kepada orang dewasa atau benda untuk memelihara atau mengubah operasi sekolah dengan secara langsung dapat mengubah dan mempengaruhi proses pengajaran guna meningkatkan kualitas belajar murid.⁴²

Dari pendapat di atas, supervisi dapat di simpulkan sebagai langkah-langkah sebagai usaha dari pejabat sekolah yang ditujukan perbaikan kemampuan serta kinerja pada guru yang mempengaruhi proses pengajaran dan perubahan situasi yang ada menjadi situasi yang diharapkan sehingga meningkatkan kualitas belajar murid dan tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Swearingen yang dikutip dalam buku Syaiful sagala, supervisi berfungsi mengkoordinir semua usaha sekolah, melengkapi kepemimpinan sekolah, memperkuat pengalaman-pengalaman guru, menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, memberikan fasilitas dan penilaian terus menerus, menganalisa situasi belajar mengajar, memberikan pengetahuan kepada setiap anggota, mengintegrasikan tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan atau kinerja mengajar guru.⁴³

⁴⁰ Sagala, Syaiful. *op. cit.* h.230

⁴¹ Arikunto, Suharsimi, *op. cit.* h. 11

⁴² Sagala, Syaiful. *loc. cit.* h. 229

⁴³ *Ibid*, h. 231

Didukung oleh Nerney, supervisi sebagai prosedur memberi arah serta mengadakan penilaian secara kritis terhadap proses pengajaran.⁴⁴

Dari teori diatas, supervisi menitikberatkan pada kegiatan penilaian pada proses pengajaran yang dilakukan guru, yang kemudian dilakukan evaluasi dalam rangka perbaikan proses pengajaran.

Prinsip-prinsip supervisi di atas merupakan kaidah-kaidah yang harus dijadikan landasan dalam melakukan supervisi, sehingga tercipta hubungan yang baik antara supervisor dengan guru dalam proses pelaksanaannya dan objektif pada hasil dan evaluasinya.

Supervisi bertujuan menghimpun informasi atau kondisi nyata pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan tugas pokoknya sebagai dasar untuk melakukan pembinaan dan tindak lanjut terhadap perbaikan kinerja guru yang dilihat dari hasil belajar siswa. Disini kepala sekolah sebagai supervisor bertugas membantu guru-guru dan pemimpin pendidikan untuk memahami isu-isu dan membuat keputusan yang bijak yang mempengaruhi pendidikan siswa. Untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta meningkatkan prestasi belajar siswa.

Adapaun peran Supervisor adalah:

1. Pemantau
2. Penyelia
3. Pengevaluasi
4. Penindak lanjut hasil pengawasan⁴⁵

Dalam pemantauan (Observer) supervisor melakukan pemantauan pelaksanaan pembelajaran dan hasil belajar siswa serta menganalisisnya untuk

⁴⁴ Jerry H. Makawimbang. *op. cit.*, h. 73

⁴⁵ *Ibid.*, h. 78

memperbaiki mutu pembelajaran. Sedangkan dalam penyeliaan (Supervisor) meliputi penyeliaan terhadap kinerja sekolah, kinerja guru, kinerja tenaga pendidikan di sekolah, proses pembelajaran, pemanfaatan sumber daya dan unsur lainnya. Peran sebagai pengevaluasi (Evaluator) meliputi pelaporan terhadap hasil dari pengawasan yang dikemudian di evaluasi yang dilihat dari masalah yang masih terjadi dilapangan. Dalam penindaklanjutan (Successor) supervisor bertugas menindak lanjutkan hasil dari pengawasan dengan tujuan memperbaiki program dan sistem yang selama ini telah diterapkan.

Swearingen dalam bukunya *Supervision of Instruction Fundamental and Dimension* mengemukakan 8 fungsi supervisi yaitu:

1. Mengkordinasi semua usaha sekolah
2. Memperlengkapi kepemimpinan kepala sekolah
3. Memperluas pengalaman guru
4. Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif
5. Memberikan fasilitas dan peilaian yang terus-menerus
6. Menganalisis situasi belajar mengajar
7. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada setiap anggota staf
8. Memberi wawasan yang lebih luas dan terintegrasi dalam merumuskan tujuan pendidikan dan meningkatkan kemampuan mengajar guru.⁴⁶

Menurut R. Willem, supervisi difokuskan pada peningkatan mengajar dengan melakukan siklus sistematik dalam perencanaan atau persiapan, pengamatan serta analisis yang intensi dengan cermat tentang penampilan dan pelaksanaan mengajar, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional.⁴⁷

Sasaran supervisi akademik antara lain adalah untuk membantu guru dalam hal:

- a. Merencanakan dan mempersiapkan kegiatan pembelajaran
- b. Melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan
- c. Menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan

⁴⁶ Jerry H. Makawimbang. *op. cit.*, h. 86

⁴⁷ *Ibid.*, h. 104

- d. Memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran/bimbingan⁴⁸

Menurut Jerry. H. Makawimbang dalam bukunya program pengawasan supervisi menilai dari proses belajar mengajar yang meliputi proses persiapan atau perencanaan, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan penilaian.⁴⁹

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 47 tahun 2007 menyebutkan penilaian supervisi proses pembelajaran dilakukan pada tahap perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran.

1. Tahap perencanaan atau persiapan proses pembelajaran meliputi silabus, RPP, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, sumber belajar, dll.
2. Tahap pelaksanaan pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti (pengembangan dan penerapan) dan kegiatan penutup.
3. Penilaian hasil pembelajaran sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran.⁵⁰

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran terdapat tiga kegiatan diantaranya, kegiatan pendahuluan meliputi menyiapkan peserta didik, apersepsi, dan memberitahukan materi yang akan diajarkan. Kegiatan inti (pengembangan dan penerapan) meliputi penguasaan materi, penerapan metode, partisipasi siswa, penggunaan alat bantu, teknik bertanya dan bimbingan kepada siswa. Pada tahap kegiatan penutup meliputi membuat rangkuman atau kesimpulan dan memberi tugas atau pekerjaan rumah.

Pada 29 November 2006 APSI telah membuat Buku Instrumen Supervisi (IS), buku ini disusun untuk membantu para penyelia melaksanakan supervisi yang terprogram, terarah, dan berkesinambungan. Dalam buku tersebut ada beberapa aspek yang dinilai dalam kegiatan supervisi diantaranya.

1. Persiapan, meliputi: program tahunan dan semester, silabus, RPP, dll
2. Kegiatan Belajar Mengajar
 - a. Pendahuluan meliputi penampilan, motivasi dan apersepsi.

⁴⁸ Jerry H. Makawimbang. *op. cit.*, h. 86

⁴⁹ *Ibid.*, h. 129

⁵⁰ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 47 Tahun 2007

- b. Kegiatan inti (pengembangan dan penerapan) meliputi penguasaan materi, penerapan metode, partisipasi siswa, penggunaan alat bantu, teknik bertanya, bimbingan kepada siswa, mengajukan pertanyaan, dan evaluasi proses.
- c. Penutup meliputi membuat rangkuman dan memberi tugas⁵¹

Berbagai macam teknik dapat digunakan supervisor dalam membantu guru dalam meningkatkan situasi belajar mengajar.

- A. Teknik supervisi yang bersifat kelompok
- B. Teknik Individual dalam supervisi
- C. Diskusi panel
- D. Seminar
- E. Simposium
- F. Demonstrasi mengajar
- G. Buletin supervisi⁵²

Teknik supervisi yang dilakukan sangat beragam, namun intinya adalah supervisi bersifat personel atau individual dan ada yang bersifat berkelompok. Dalam teknik supervisi dalam suatu kelompok, kegiatan pembinaannya dilakukan secara bersama-sama dengan supervisor. Teknik supervisi ini diantaranya: pertemuan orientasi bagi guru-guru, workshop dan tukar menukar pengalaman. Teknik pelaksanaan supervisi selanjutnya adalah secara individual, yang dilakukan supervisor dengan pribadi-pribadi guru. Teknik-teknik individual antara lain: teknik kunjungan kelas, percakapan pribadi, intervisitasi (mengunjungi sekolah lain), penyeleksian berbagai sumber materi untuk mengajar dan menilai diri sendiri.

Teknik selanjutnya adalah diskusi panel, teknik ini dilakukan dihadapan guru oleh para pakar biasanya bersama-sama mencari solusi untuk memecahkan masalah. Teknik selanjutnya adalah seminar, teknik ini adalah suatu rangkaian kajian yang diikuti oleh suatu kelompok untuk mendiskusikan, membahas dan

⁵¹ Asosiasi Pengawas Sekolah Indonesia ([http: www. APSI.com](http://www.APSI.com), diakses pada 7 November 2012)

⁵² Jerry H. Makawimbang *op. cit.* h. 120

memperdebatkan suatu masalah yang berhubungan dengan topik. Teknik selanjutnya adalah simposium, teknik ini mendatangkan seorang ahli pendidikan untuk membahas masalah seputar pendidikan. Teknik selanjutnya adalah demonstrasi mengajar, ini dimaksudkan peningkatan belajar mengajar dengan cara mendemonstrasikan cara mengajar dihadapan guru dalam mengenalkan aspek dalam mengajar dalam kelas oleh supervisor. Dan teknik terakhir adalah buletin supervisi dilakukan menggunakan suatu media yang bersifat cetak dimana disana terdapat peristiwa-peristiwa pendidikan yang berkaitan cara-cara mengajar, tingkah laku siswa, dan sebagainya.

Menurut Boardman yang ditulis Oteng Sutisna, *“Supervision of Instruction in the effort to stimulate, coordinate, and guide the continued growth of the teacher in the school, both individually and collectively, in better understanding more effective performance at all the function of instruction so that they may be better able to stimulate and guide the continued growth of every pupil toward the richest and most intelligent participation and modern democratic society”*⁵³

Supervisi menstimulir, mengkoordinir dan membimbing secara berkelanjutan pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan berkinerja lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran dengan demikian mereka dapat menstimulir dan membimbing pertumbuhan tiap-tiap murid secara berkelanjutan.

Menurut Suharsimi, supervisi memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.⁵⁴ Diperkuat oleh McNeill & Delworth dalam jurnal “pelaksanaan supervisi berfokus pada peningkatan kinerja guru dalam mengajar, dan kinerja siswa dalam belajar untuk meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dikelas.”⁵⁵

⁵³ Arikunto, Suharsimi. *op. cit.* h. 12

⁵⁴ *Ibid.* h. 40

⁵⁵ Glenn W Lambie, Shari M Sias, *“An Integrative Psychological Development Model of Supervision for Profesional School” Journal of Counseling and Development: JCD.* Alexandria: Summer. Vol.87 Iss. 3. 2009. p. 349

Serta diperkuat oleh Heck & Wolcott dalam jurnal “*Supervision to improve the teachers network and will always do better working to*” yang artinya supervisi meningkatkan kinerja guru sehingga akan selalu melakukan perbaikan dalam pekerjaannya.⁵⁶

Menurut Kim Marshall dalam bukunya “*Supervision with very strong sense of their own power and persuasiveness would imagine changing a teacher performance and students achievement*”,⁵⁷ yang artinya pelaksanaan supervisi yang kuat dapat menyadarkan dan meyakinkan kekuatan yang ada pada diri mereka dalam merubah kinerja guru dan siswa. Didukung oleh James Nolan dan Linda “*In classroom supervision refers to process of observation and conferencing that promotes individual teacher growth beyond current level of performance*”,⁵⁸ yang artinya pelaksanaan supervisi di kelas berhubungan dengan proses pengamatan dan perundingan untuk meningkatkan perkembangan kinerja guru ke tahap yang lebih baik.

Sementara menurut Syaiful Sagala dalam bukunya, supervisi yang efektif dapat membantu dan melayani guru dalam meningkatkan kemampuan atau kinerja keguruannya.⁵⁹ Menurut Cogan yang dikutip oleh Wahyudi, “*Clinical supervision may therefore be define as the rational and practice designed to improve the teacher classroom performance*”, yang artinya supervisi klinis dirancang untuk meningkatkan kinerja guru di kelas.⁶⁰

⁵⁶ Wanda R Tillman, C Justice Tillman. “*And You Thought it was the Apple: A Study of Job Satisfaction Among Teachers*”. *Academy of Educational Leadership Journal*. Cullowhee: Vol. 12, Iss. 3; 2008. p.1

⁵⁷ Marshall, Kim. *Rethinking Teacher Supervision and Evaluation, how to work smart, build collaboration and close the achievement gap*. (Jossey-Bass. San Fransisco. 2009). h.23

⁵⁸ Nolan, James F, Linda A. Hoover. *Teacher Supervision and Evaluation: theory into practice*. (USA. Jossey-Bass Education. 2011). h.48

⁵⁹ Sagala, Syaiful, *op. cit.*, h.232

⁶⁰ Jerry H. Makawimbang. *op. cit.*, h.104

Menurut Peter yang dikutip Abdul Hadis, rendahnya motivasi dan kinerja seorang guru mempengaruhi rendahnya profesionalisme guru, tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru disekolah melalui kegiatan supervisi.⁶¹ Didukung oleh Mark, salah satu faktor ekstrinsik yang berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja, kinerja, dan profesionalisme guru ialah layanan supervisi oleh kepala sekolah.⁶²

Maka jelaslah bahwa supervisi sangat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik yang di sekolah. Dengan berjalannya supervisi, maka diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja guru disekolah. Dan pada akhirnya proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik.

Dari berbagai teori di atas maka dapat disimpulkan, Supervisi adalah kegiatan pembinaan guna meningkatkan kemampuan guru serta mengembangkan situasi belajar mengajar, dengan menilai pada persiapan dan proses kegiatan belajar mengajar (pendahuluan, pengembangan, penerapan, dan penutup).

B. Kerangka Berpikir

Guru sebagai sumber daya manusia yang penting dalam sekolah memiliki peran yang sulit digantikan. Berbagai persoalan guru memerlukan perhatian yang serius dari sekolah. Salah satu permasalahan guru yang perlu mendapat perhatian dari pihak sekolah adalah menyangkut kinerjanya, karena kinerja sangat menentukan tercapainya keefektifan proses belajar mengajar dan hasil belajar murid.

⁶¹ Hadis, Abdul. *op. cit.* h. 40

⁶² *Ibid.* h. 40

Upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja pada guru adalah dengan melakukan supervisi. Supervisi adalah pengembangan dan perbaikan situasi pembelajaran, dengan melakukan pengamatan; inspeksi ke kelas dan proses mengajar guru, penilaian; proses mengajar guru, dan evaluasi; pembinaan (individu maupun kelompok) dalam rangka perbaikan proses mengajar guru.

Supervisi yang berjalan efektif akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja seorang guru, ini dapat terjadi apabila didalamnya terdapat kegiatan melakukan pengamatan terhadap proses pengajaran, yang dilanjutkan dengan penilaian terhadap hasil pengamatan, dan terakhir melakukan evaluasi atau perbaikan pada hasil pengamatan.

Berjalan efektifnya maka akan berdampak pada sikap dan perilaku pada guru yang akan menumbuhkan kesadaran untuk meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan dalam mencapai tujuan.

Supervisi yang baik akan mampu memberitahukan kepada para guru kekurangan dari masing-masing guru, sehingga menjadi bahan evaluasi bagi para guru untuk terus meningkatkan kinerjanya. Selain itu supervisi yang dilakukan dapat membuat guru menjadi merasa dihargai dalam bekerja, sehingga guru-guru akan mengembangkan kinerjanya. Supervisi juga dapat mewujudkan hubungan

yang harmonis antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, serta guru dengan murid.

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa semakin baik supervisi maka semakin menunjang upaya peningkatan kinerja guru, artinya supervisi yang berjalan efektif akan mampu memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: “terdapat hubungan positif antara supervisi dengan kinerja pada guru”, artinya bila supervisi berjalan efektif akan mampu mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta dapat dipercaya (reliable) untuk mengetahui hubungan antara supervisi dengan kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Bekasi, yang beralamat di Jl. Bintara VIII No. 2, Bekasi. Waktu penelitian terhitung dari mulai bulan Juni sampai dengan Agustus 2012. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat bagi peneliti karena lebih memfokuskan diri pada kegiatan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data sekunder pada variabel bebas dan terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara supervisi dengan kinerja. Pendekatan korelasional digunakan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (supervisi) dengan variabel terikat (kinerja).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Bekasi sebanyak 75 guru.

2. Sampel

Dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel supervisi dan kinerja di ambil dari data sekunder yang ada di SMK Negeri 1 Bekasi. Menurut tabel Isaac Michael dengan tingkat kesalahan 5%, di ambil 62 orang sebagai sampel.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu supervisi dan kinerja guru. Data sekunder supervisi dan kinerja diperoleh dari data yang terdapat di SMK Negeri 1 Bekasi.

a. Kinerja**1. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

2. Definisi Operasional

Kinerja merupakan data sekunder yang terdapat pada sekolah, datanya mencerminkan indikator-indikator antara lain: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

b. Supervisi**1. Definisi Konseptual**

Supervisi adalah kegiatan pembinaan guna meningkatkan kemampuan guru serta mengembangkan situasi belajar mengajar, dengan menilai pada persiapan dan proses kegiatan belajar mengajar (pendahuluan, pengembangan, penerapan, dan penutup).

2. Definisi Operasional

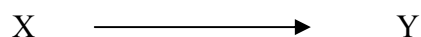
Supervisi merupakan data sekunder yang berupa hasil supervisi yang mencerminkan indikator-indikator antara lain: menilai proses kegiatan mengajar guru dengan melihat pada persiapan, dan proses

kegiatan belajar mengajar (pendahuluan, pengembangan, penerapan, dan penutup).

F. Kontelasi Hubungan Antar Variabel

Kontelasi hubungan antar variabel digunakan untuk memberikan gambaran sesuai dengan hipotesis yang diajukan, terdapat hubungan yang positif antara supervisi dengan kinerja pada guru pada SMK Negeri 1 Bekasi.

Sesuai dengan yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variable X dan variable Y, maka konstelasi hubungan antara variable X dan variable Y adalah sebagai berikut :



Ket :

X : Variabel Bebas (Supervisi)

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

→ : Arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis Regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksikan melalui variabel independent (X) secara

individual. Adapun perhitungan regresi linier sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana koefisien a dan b dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan :

\hat{Y} : Nilai variabel terikat yang diramalkan.

X : Nilai variabel bebas sesungguhnya.

Y : Nilai variabel terikat sesungguhnya.

ΣX : Jumlah skor dalam sebaran X

ΣY : Jumlah skor dalam sebaran Y

ΣXY : Jumlah skor X dan skor Y yang berpasangan.

ΣX^2 : Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran X

n : Jumlah sampel

ab : Koefisien regresi

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atau X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_o = \sum |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan:

$F(Z_i)$ = merupakan peluang angka baku

$S(Z_i)$ = merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak t= Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal erbesar)

Hipotesis statistik:

H_o = Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i = Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria pengujian:

Jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui regresi tersebut berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistik:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta x$$

$$H_i : Y \neq \alpha + \beta x$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

persamaan regresi yang dinyatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

Hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_0 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian:

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_0 Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_0 .

Untuk mengetahui keberartian regresi linier di atas digunakan tabel anava berikut ini:

TABEL III.1

Tabel Analisis Varians Regresi Linier Sederhana

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	Ket
Total	N	ΣY^2			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
Regresi (a/b)	1	$b \cdot \Sigma XY$	$\frac{JK (b/a)}{Db (b/a)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	Fo>Ft maka regresi berarti
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK (a) - JK (b)$	$\frac{JK (s)}{Db (s)}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	$JK(s) - JK(G)$	$\frac{JK (TC)}{Db (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo>Ft maka regresi berarti
Galat	n-k	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{Nk}$	$\frac{JK (G)}{Db (G)}$		

b. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

 r_{xy} = Koefisien korelasi Product Moment ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y

3. Uji Keberanian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Menggunakan Uji-t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel, dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1 - (r)^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi product moment

n = Banyaknya sampel / data

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho < 0$

$H_0 : \rho > 0$

Kriteria pengujian :

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, berarti koefisien korelasi signifikan jika H_1 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui prosentase besarnya variabel Y ditentukan X dengan menggunakan rumus:

$$KD = r_{xy}^2$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi product moment

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel kepada masalah penelitian maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua. Kedua variabel tersebut adalah supervisi sebagai variabel independen yang dilambangkan dengan X dan kinerja sebagai variabel dependen yang dilambangkan dengan Y. Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Kinerja

Data Kinerja diperoleh dari laporan hasil penilaian kinerja atau DP3 SMK Negeri 1 Bekasi pada tahun 2011. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 62 dan skor tertinggi 95, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 79.52, varians (S^2) sebesar 51.926 dan simpangan baku (S) sebesar 7.206.

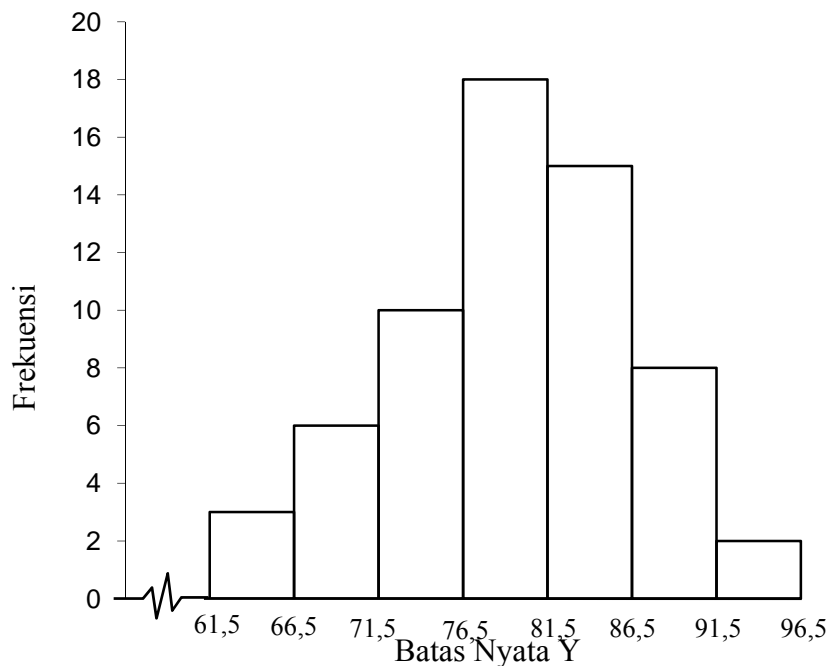
Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data kinerja dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 33, banyak kelas interval 6.91 dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas adalah 4.71 dibulatkan menjadi 5. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kinerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
62 - 66	61,5	66,5	3	4,8%
67 - 71	66,5	71,5	6	9,7%
72 - 76	71,5	76,5	10	16,1%
77 - 81	76,5	81,5	18	29,0%
82 - 86	81,5	86,5	15	24,2%
87 - 91	86,5	91,5	8	12,9%
92 - 96	91,5	96,5	2	3,2%
Jumlah			62	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 5. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05.

Frekuensi relative terbesar yaitu sebanyak 18 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 77-81 sebesar 29.0%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas terakhir yaitu pada rentang 92-96 sebesar 3.2%. Dari tabel ini dapat terlihat bahwa nilai rata-rata Y berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.



Grafik IV.1

Grafik Histogram Kinerja

Berdasarkan gambar histogram pada gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja yaitu 18 terletak pada interval 77-81 dengan frekuensi relatif sebesar 29.0% dan frekuensi terendahnya adalah 2 responden terletak pada interval 92-96 3.2% dengan frekuensi relative sebesar 3.2%.

2. Supervisi

Data supervisi diperoleh dari laporan hasil penilaian Supervisi SMK Negeri 1 Bekasi pada tahun 2010. Data yang dihasilkan memiliki skor terendah 71 dan skor tertinggi 91, skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 80.95, varians (S^2) sebesar 17.817 dan simpangan baku (S) sebesar 4.221.

Distribusi frekuensi dan grafik histogram dari data supervisi dapat dilihat pada tabel IV.2 di bawah ini, dimana rentang skor adalah 19, banyak kelas interval 6.91 dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas adalah 2.714 dibulatkan menjadi 3. Untuk menentukan kelas interval menggunakan rumus Sturges $K = 1 + 3,3 \log n$.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Supervisi

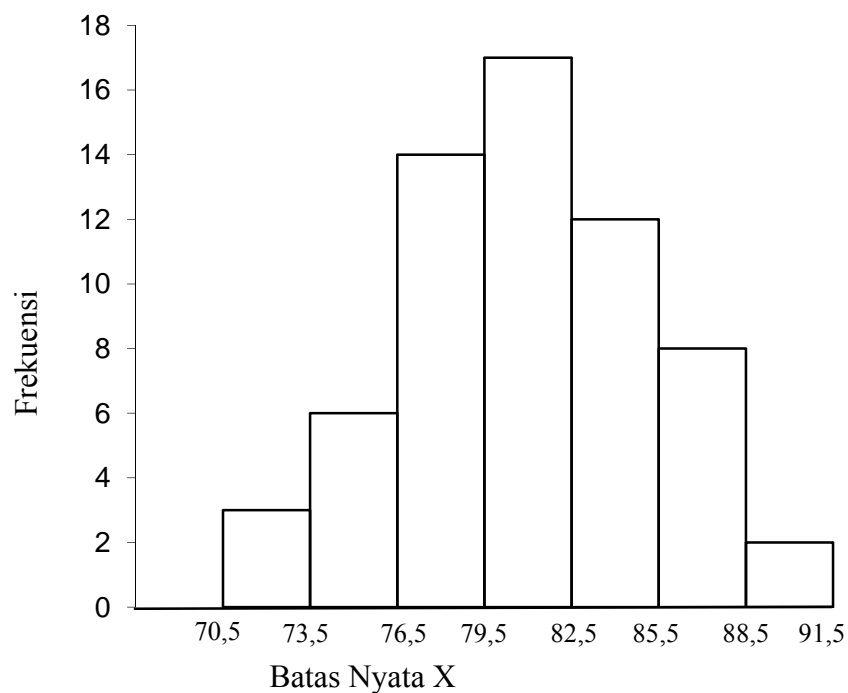
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71 - 73	70,5	73,5	3	4,8%
74 - 76	73,5	76,5	6	9,7%
77 - 79	76,5	79,5	14	22,6%
80 - 82	79,5	82,5	17	27,4%
83 - 85	82,5	85,5	12	19,4%
86 - 88	85,5	88,5	8	12,9%
89 - 91	88,5	91,5	2	3,2%
Jumlah			62	100%

Bedasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X diatas dapat dilihat banyaknya interval kelas sebesar 7 kelas dan panjang kelas adalah 3. Untuk batas nyata satuan, batas bawah sama dengan ujung bawah dikurangi 0,05 dan batas atas sama dengan ujung atas ditambah 0,05.

Frekuensi relative terbesar yaitu sebanyak 17 responden berada pada kelas keempat yaitu pada rentang 80-82 sebesar 27,4%, sedangkan frekuensi relative terendah yaitu sebanyak 2 responden berada pada kelas

terakhir yaitu pada rentang 89-91 sebesar 3,2%. Dari tabel ini nilai rata-rata X berada pada titik yang memiliki frekuensi terbanyak.

Untuk mempermudah penafsiran tabel distribusi diatas tentang variabel supervisi, berikut ini disajikan dalam bentuk grafis histogram pada grafik IV.2.



Grafik IV.2

Grafik Histogram Supervisi

Berdasarkan gambar histogram pada IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel supervisi yaitu 17 terletak pada interval 80-82 dengan frekuensi relative sebesar 27,4% dan frekuensi terendahnya adalah 2 responden terletak pada interval 89-91 dengan frekuensi relative sebesar 3,2%.

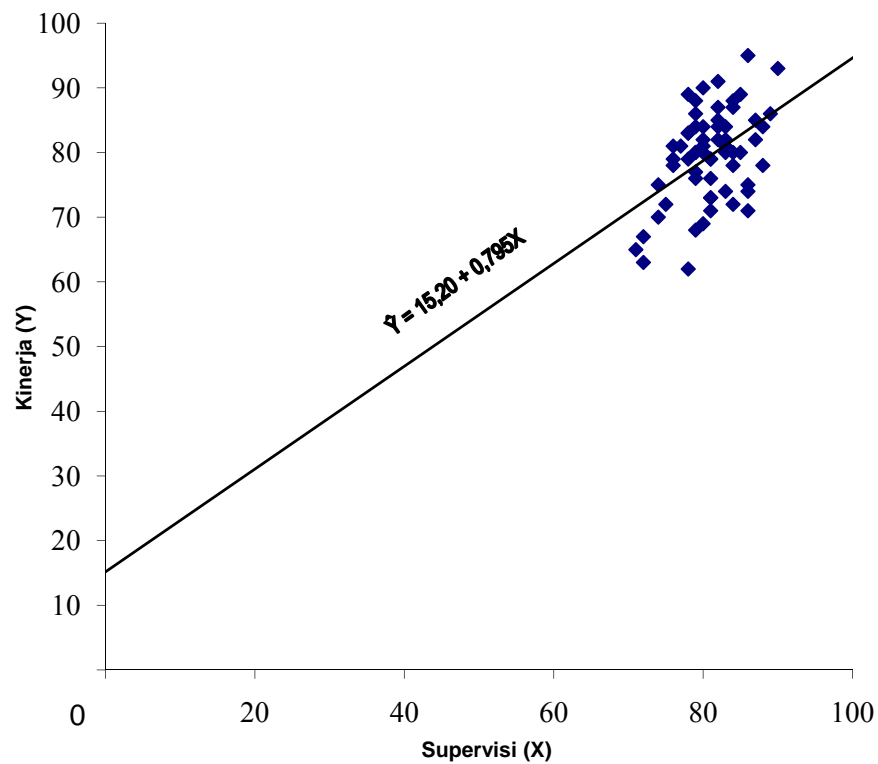
B. Analisis Data

1. Uji Persamaan Regresi

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara supervisi dengan kinerja. Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara supervisi dengan kinerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,795 dan konstanta sebesar 15,20. Dengan demikian bentuk hubungan antara supervisi dengan kinerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$. Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor supervisi dapat menyebabkan kenaikan kinerja sebesar 0,795 pada konstanta 15,20.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa supervisi bukanlah secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kinerja, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Persamaan regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$. Untuk lebih jelasnya, persamaan garis regresi dapat dilihat pada gambar grafik IV.3 berikut:



Grafik IV.3

Hubungan antara Supervisi dengan Kinerja dengan persamaan

$$\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan sample sebanyak 62 orang guru SMK Negeri 1 Bekasi.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $|F_{zi} - S_{zi}|$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila L_{hitung}

$(L_o) < L_{\text{tabel}} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan perhitungan $L_o = 0,072$ sedangkan $L_t = 0,112$. Ini berarti $L_o < L_t$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_o diterima atau distribusi data tersebut normal.

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Jika $L_o (L_{\text{hitung}}) < L_t (L_{\text{tabel}})$, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut linier atau tidak linier. Berdasarkan pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang $(k-2) = 19-2 = 17$ dan dk penyebut $(n-k) = 62-19 = 43$ pada taraf signifikan $(\alpha = 0,05)$, diperoleh F tabel 1,89 sedangkan F hitung 1,10.

Menurut hipotesis statistik, terima H_o jika F hitung $<$ F tabel dan tolak H_o jika F hitung $>$ F tabel, berarti regresi dinyatakan linear jika H_o diterima. Uji kelinearan regresi ini menunjukkan F hitung $<$ F tabel, sehingga hal ini memiliki makna bahwa regresi yang digunakan linear. Hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel dibawah

menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara supervisi dengan kinerja adalah berarti (signifikan) dan linear.

Hasil perhitungan uji keberartian (signifikansi) dan linearitas model regresi supervisi dan kinerja disajikan dalam tabel IV.5

Tabel IV.3
Tabel ANAVA untuk pengujian keberartian dan linieritas atas persamaan Regresi Supervisi (X) dengan Kinerja (Y)

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	395182,00			
Regresi (a)	1	392014,52			
Regresi (b/a)	1	686,12	686,12	16,59	4,00
Sisa	60	2481,36	41,36		
Tuna Cocok	17	754,34	44,37		
Galat Kekeliruan	43	1727,03	40,16	1,10	1,89

Keterangan:

*) : Regresi berarti $F_{hitung} (16,59) > F_{tabel}(0,05;1/60) = 4,00$

^{ns}) : Regresi linier $F_{hitung} (1,10) < F_{tabel}(0,05;17/43) = 1,89$

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak. Berdasarkan tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $(n-2) = 62-2 = 60$ pada

taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) didapat F tabel sebesar 4,00 sedangkan F hitung sebesar 16,59. Menurut hipotesis statistik terima H_0 jika F hitung $<$ F tabel dan tolak H_0 jika F hitung $>$ F tabel maka regresi dinyatakan sangat berarti bila berhasil menolak H_0 .

Uji keberartian ini menunjukkan F hitung $>$ F tabel sehingga hal tersebut memiliki makna bahwa regresi sangat berarti. Dari hasil perhitungan keberartiaan regresi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,59 dan F_{tabel} sebesar 4,00. Sehingga diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $16,59 > 4,00$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan adalah signifikan.

b. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara supervisi dengan kinerja. Untuk itu digunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson.

Dari hasil perhitungan penelitian ini, diperoleh r hitung (r_{xy}) sebesar 0,465. Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, sehingga dapat disimpulkan antara supervisi dengan kinerja terdapat hubungan yang positif.

Tabel. IV. 4

Tabel Koefisien Korelasi

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo, 2005.

Dari hasil perhitungan diperoleh r hitung (r_{xy}) sebesar 0,465, dan berdasarkan tabel koefisien korelasi di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi dengan kinerja memiliki hubungan positif yang cukup kuat.

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara supervisi dengan kinerja signifikan atau tidak, maka selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji t pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n-2$. Kriteria pengujianya adalah H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka korelasi yang terjadi signifikan.

Data hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 4,07 dan t_{tabel} sebesar 1,67. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan antara supervisi dengan kinerja terjadi korelasi yang signifikan.

5. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase hubungan antara supervisi dengan kinerja.

Dari hasil perhitungan, dapat diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,2166. Hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh supervisi sebesar 21,66% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV.5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana
Antara Variabel X dan Y

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	T hitung	T table
X dan Y	0,465	0,2166	4,07	1,67

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan hasil positif antara supervisi dengan kinerja pada guru yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,07 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, yaitu sebesar 1,67. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor supervisi akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,795 pada konstanta 15,20.

Berdasarkan tabel IV. 4 maka hasil analisis korelasi antara supervisi dengan kinerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,465 dan termasuk pada kategori cukup kuat. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada hubungan positif atau kuat antara supervisi dengan kinerja pada guru, semakin tinggi hasil supervisi maka semakin besar pula kinerja pada guru. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah hasil supervisi, semakin rendah pula kinerja pada guru.

Besarnya variabel kinerja pada guru ditentukan oleh variabel supervisi dan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi

sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi $0,465^2 = 0,2166$, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 21,66% varian kinerja pada guru ditentukan atau dipengaruhi oleh supervisi, dan sisanya 78,34% ditentukan oleh faktor lain.

Variabel supervisi memiliki indikator yang sesuai dengan instrumen yang ada disekolah mempunyai rata-rata menilai pada proses persiapan 30% dan proses kegiatan belajar mengajar 70%.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Variabel terikat yaitu kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh hasil supervisi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Keterbatasan biaya dan tenaga dalam menyelesaikan penelitian.
3. Kesibukan yang dimiliki oleh guru SMK Negeri 1 Bekasi dalam aktivitas kerjanya, menyebabkan kurang lancarnya proses pengambilan data.
4. Hasil penelitian pada SMK Negeri 1 Bekasi tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh sekolah karena setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui pencapaian dan pelaksanaan suatu pekerjaan yang dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Sedangkan supervisi adalah kegiatan pembinaan guna meningkatkan kemampuan guru serta mengembangkan situasi belajar mengajar, dengan menilai pada persiapan dan proses kegiatan belajar mengajar.

Pelaksanaanya Supervisi pada SMK Negeri 1 masih kurang efektif, hal itu disebabkan karena kurangnya pembinaan dari kepala sekolah dalam meningkatkan kemampuan guru serta masih rendahnya penerapan dan pengaplikasian guru dari hasil pembinaan supervisi, sehingga kinerja guru pun masih cukup rendah.

Teknik analisis data yang digunakan pertama kali adalah dengan mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 skor supervisi akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,795 pada konstanta 15,20.

Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus Liliefors, diperoleh $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,072 < 0,112$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Dengan hasil hitung uji kelinieran regresi, diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $1,10 < 1,89$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi adalah linier.

Hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,465, dan termasuk pada kategori cukup kuat, yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Supervisi dengan Kinerja pada guru.

Kinerja pada guru dipengaruhi oleh Supervisi sebesar 21,66%, sisanya 78,34% ditentukan oleh faktor lain.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat hubungan antara Supervisi dengan Kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah Supervisi merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja pada guru. Semakin tinggi tingkat efektifitas Supervisi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja pada guru.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan Kinerja pada guru, maka sekolah harus mampu melakukan supervisi yang efektif yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap kegiatan mengajar guru, guna

meningkatkan kemampuan serta mengembangkan situasi belajar mengajar, dengan menilai pada persiapan dan proses kegiatan belajar mengajar (pendahuluan, pengembangan, penerapan, dan penutup).

Walaupun masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pada guru SMK Negeri 1 Bekasi, namun berdasarkan penelitian ini dapat dibuktikan bahwa faktor Supervisi merupakan salah satu faktor yang cukup signifikan yang dapat mempengaruhi Kinerja pada guru.

C. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain:

1. Bagi SMK Negeri 1, harus mampu melakukan supervisi yang lebih efektif yaitu dengan melakukan pembinaan terhadap kegiatan mengajar guru, guna meningkatkan kemampuan serta mengembangkan situasi belajar mengajar para guru.
2. Bagi peneliti agar dapat mencari lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pada guru, sehingga penelitian selanjutnya akan lebih lengkap dan relevan sehingga menjadi masukan bagi sekolah.
3. Bagi guru, hendaknya dapat mengaplikasikan hasil dari setiap pembinaan dari kegiatan supervisi, sehingga mampu berkinerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah. *Pemberdayaan Budaya Organisasi sebagai Upaya meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan. Mimbar Pendidikan. No. 3/XVII. 2000.*
- Adiarti, Sri. *Kontribusi Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. Skolar Jurnal Pendidikan. Vol. 3. 2000.*
- Arifin Ahmad, Muhammad. *Hubungan Antara Intelligence, Pengetahuan Evaluasi Bimbingan Dan Konseling, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Pembimbing SMU Di Sulawesi Selatan, Jurnal Pancaran Pendidikan Thn. XX. No. 67, Agustus 2007.*
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Supervisi. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2004*
- Asosiasi Pengawas Sekolah Indonesia ([http: www. APSI.com](http://www.APSI.com), diakses pada 7 November 2012)
- Dipohusodo, Istimawan. *Manajemen Proyek dan Konstruksi. Yogyakarta: Kanisius, 2006*
- Guritno, Bambang. *Pengaruh Prestasi Kayawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. Jurnal Riset Bsnis Indonesia. Vol. 1. 2005.*
- Hadis, Abdul. *Kontribusi Supervisi Kepala Sekolah, Profesionalisme dan Kinerja Guru terhadap Mutu proses dan Hasil Belajar Siswa di SMAN Kota Bandung. Mimbar Pendidikan. No. 2 XXVI 2007*
- Hasibuan, SP. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010*
- Heller, Robert. *Andrew Grove. PT Gelora Aksara Pratama, 2003.*
- Indah, Nur. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis.*
- Junaidi, Wahid. *Hubungan antara perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.4 No.14 Desember 2005*
- Khairanis. *Tinjauan Tentang Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepemimpinan Guru. Pedagogi. Vol. III. Juni 2002. FIP, Universitas Negeri Padang.*

- Makawimbang, Jerry H.. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Marshall, Kim. *Rethinking Teacher Supervision and Evaluation, how to work smart, build collaboration and close the achievement gap*. Jossey-Bass. San francisco. 2009.
- Nolan, James F, Linda A. Hoover. *Teacher Supervision and Evaluation: theory into practice*. USA. Jossey-Bass Education. 2011.
- Peraturan Mentri Pendidikan Nasional RI No. 47 Tahun 2007
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1979 ([http: www. Badan Kepegawaian Negara.com](http://www.BadanKepegawaianNegara.com), diakses pada 20 Mei 2012)
- R. Tillman, Wanda, C Justice Tillman. “*And You Thought it was the Apple: A Study of Job Satisfaction Among Teachers*”. *Academy of Educational Leadership Journal*. Cullowhee: Vol. 12, Iss. 3; 2008.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005.
- Saidi, Wahyudi dan Supandi Halim. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pro Expert Mediatama. 2007
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta. 2008
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Startegik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2009.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama. 2007.
- Sudirman A.S. *Hubungan Pendidikan dan pelatihan, Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru*. *Forum Pendidikan*. Vol.31. Universitas Negeri Padang.
- Suharto. *Pengaruh Budaya Organisasi, kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM*. *Jurnal Riset Bsnis Indonesia*. Vol. 1. 2005.
- Sukardi, David. *Peranan Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Manajemen Usahawan Indonesia*. No.11, November 2007.

- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2003.
- Syarif, Makmur. *Pemberdayaan SDM dan efektifitas Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Triyono F, Anto. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Excellent Jurnal Manajemen*. Vol. 1 No. 1. Maret 2008.
- UU No.14 Tahun 2005.
- W Lambie, Glenn, Shari M Sias, "An Integrative Psychological Development Model of Supervision for Profesional School" *Journal of Counseling and Development: JCD*. Alexandria: Summer. Vol.87 Iss. 3. 2009.
- Widyaprastha, Reza, dkk. *The Dynamic of Human Resources*. Jakarta: Grasindo, 2000.
- Wijaya, Tony dan S. Pantja Djati. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Anggota Kepolisian*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 6. 2007.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759061, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4896486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2180/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

13 April 2012

Yth. Kepala SMK Negeri 1 Bekasi
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Miftah Arief**
Nomor Registrasi : **8115088325**
Program Studi : **Pendidikan Administrasi Perkantoran**
Fakultas : **Ekonomi**
Untuk mengadakan : **Penelitian untuk Skripsi**

Di : **SMK Negeri 1 Bekasi**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
"Hubungan Antara Supervisi Dengan Kinerja Guru."

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Dr. Syaifulillah
19570216 198403 1 001

Lampiran 2

64



PEMERINTAH KOTA BEKASI
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 KOTA BEKASI
Jln Bintara 8 No.2 Kel. Bintara Kec. Bekasi Barat 17134 Kota Bekasi Tlp. 8951151/8851383
Website : <http://www.smkn1kotabekasi.sch.id> E-mail : info@smkn1kotabekasi.sch.id
Bekasi

No : 421.5/423.5/FTU.02-12/2012 /SMKN1/IV/2012
Lamp :-
Hal : Jawaban Izin Observasi

Bekasi, 24 April 2012

Kepada
Yth. Kepala Universitas Negeri Jakarta
Jl. Rawamangun Muka
Jakarta 13220

Dengan hormat,

Membaca surat Saudara tanggal 13 April 2012 Nomor : 2180/H39.12/PL/2012 perihal Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami tidak keberatan dan mengizinkan untuk menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta atas nama :

Nama : Miftah Arief
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
Untuk : Memenuhi Tugas Mata Kuliah

Kepada Mahasiswa tersebut dalam menjalankan tugasnya agar melapor dan berkoordinasi dengan Wakil Manajemen Mutu, Wakil Urusan Kurikulum dan Koordinator BP/BK di sekolah kami.

Demikian surat izin ini kami berikan agar dipergunakan secara bijaksana.


H. I Made Supriatna, S.Pd, M.Si
 Pembina

Tembusan Yth:

1. Kepala SMKN 1 Kota Bekasi (sebagai laporan),
2. Arsip.-

Lampiran 3

65

REKAPITULASI HASIL SUPERVISI GURU SMK Negeri 1 Kota Bekasi Tahun Pelajaran 2010 - 2011	No. Dokumen : F. Kur.15-04 Revisi : 0 Tanggal Diterbitkan : 13 Maret 2011
---	---

NO	NAMA GURU	JABATAN	Skor Total
			Supervisi
1	Desiana Sari Dewi	Guru Kimia	68
2	Herlina, S.Pd	Guru Matematika	84
3	Dra. Hj. Nelwati	Guru Agama	78
4	Dra. Hj. Renowati	Guru Kimia	80
5	Endah Sulistiani, S.Pd	Guru K3LH	75
6	Dra. Sri Haryati	Guru Matematika	86
7	Neneng Menara Saidah, S.Pd	Guru Seni dan Budaya	93
8	Elvi Desilia Fajarina, S.Pd	Guru PKN	74
9	Mulyana, S.Pd	Guru Mesin	71
10	Lusharyany Wanturol T, S.Pd	Guru Fisika	82
11	Lia Yuni Amalia, S.Pd	Guru Otomotif	85
12	Riadi, S.Pd	Guru Mesin	63
13	Drs. Bo'an	Guru Mesin	67
14	Sumarsono Widiaharjo, S.Pd	Guru Mesin	72
15	Anista Bintari, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	75
16	Titut, S.Pd	Guru Fisika	73
17	Nurfaradisil, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	82
18	Barata Antariksa, S.Si	Guru Dasar T. Grafis	83
19	Nurjanah, S.Pd	Guru Fisika	76
20	Drs. Dwi Sumantri	Guru Bhs. Inggris	70
21	Drs. Heru Sukanto	Guru Otomotif	81
22	Dra. Reny Astuty	Guru Matematika	79
23	Apra Mitra, S.Pd	Guru Mesin	78
24	Naman, S.Pd	Guru Olahraga	81
25	Eko Winarso, S.Pd	Guru Otomotif	83
26	Umi Ani Faridah, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	83
27	Lubby Cahyadi, S.Pd	Guru Otomotif	79
28	Hazrul Edyarta Putra, S.Pd	Guru Mesin	62
29	Urip Setiawan, S.Pd	Guru Mesin	65
30	R. Prawoto Hari W, S.Pd	Guru Teknik Elektro	80
31	Muhamad Anas, S.Pd	Guru Otomotif	76
32	Dra. Kisyana	Guru Akuntansi	89
33	Hj. Sjamsiah, S.Pd MM	Guru Kewirausahaan	86
34	Kirani Afrita, S.Si	Guru Kimia	81
35	Aep Surahito, S.T	Guru Otomotif	73
36	Catur Sulisty, S.Pd	Guru Instalasi OS	76
37	Gunardi Sutriyanto, S.Pd	Guru Mesin	79
38	Eti Haerati, S.Pd	Guru Mesin	79
39	Invadiano, S.Pd	Guru Mesin	79
40	Ibnu Majah, S.Pd	Guru Mesin	79
41	Polma P Sinaga, S.Pd	Guru Mesin	80

2010 - 2011

42	Abdul Salim, S.IP	Guru Fisipol	80
43	Beny Sanata Mesu Mardani, S.Pd	Guru Otomotif	80
44	Siti Hardiah, S.Pd	Guru Otomotif	80
45	Hj. Akhewawati, S.Pd	Guru Teknik Elektro	80
46	Dani Alfizan, S.Pd	Guru Teknik Elektro	81
47	Siti Muawanah, S.Pd	Guru Otomotif	81
48	Zaenal Abidin, S.Pd	Guru Otomotif	80
49	Hasnul Kadar Arwasaputra, S.Pd	Guru Mesin	81
50	Ayung Sardi, S.Pd	Guru Mesin	81
51	Drs. Tuwono	Guru Mesin	81
52	Heni Ariyani, S.T	Guru IPA	76
53	Dela Chaerani, S.Kom	Guru KKPI	86
54	Susmiati M. Asih, SE	Guru Akuntansi	82
52	Ruspina Hutabalian, S.Pd	Guru Mesin	79
53	Hestlingsih, S.Pd	Guru Kewirausahaan	82
54	Faiqoh Qurrotu Aini, S.Pd	Guru Akuntansi	85
55	Imis Hasugian, S.Pd	Guru Otomotif	87
56	Yuni Sukapti, S.Pd	Guru Kewirausahaan	91
57	Suhariyanto, S.Pd	Guru Otomotif	84
58	Kosim Komarudin, S.Pd	Guru Mesin	74
59	Surahmi, S.Pd	Guru Akuntansi	80
60	Arman, S.Pd	Guru Mesin	81
61	Nikmah Daulae, S.Pd	Guru Teknik Informatika	82
62	Rochmad Priyadi, S.Pd	Guru Mesin	84
63	Samad, S.Pd.I	Guru Agm Islam	72
64	Iwan Urwanudin, S.Pd	Guru Otomotif	78
65	Riva Yuliana, S.Pd	Guru Tata Busana	80
66	Pangat Kusnadi, S.Pd	Guru Otomotif	87
67	Indah Puspitasari, S.Kom	Guru Teknik Komputer	88
68	Sandi Purba, S.Pd	Guru Otomotif	89
69	Achmad Supardi, S.Pd	Guru Mesin	95
70	Muhaimin, S.Ag	Guru Agama	82
71	Yuni Handayani, S.Pd	Guru PKN	79
72	Andri Apriyono, S.Kom	Guru Dasar Pemograman	83
73	Khairunisa H, S.S	Guru Bhs. Jepang	76
74	Tati Nurhayati, S.S	Guru Bhs. Jepang	83
75	Nur Nugraheni, SE, Ak	Guru KWU	83

Kepala SMK Negeri 1 Kota Bekasi



H. I Made Supriatna, S.Pd, M.Si.
NIP. 19680206 199802 1 004

Lampiran 4

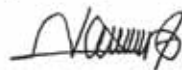
67

REKAPITULASI DP3 GURU SMK Negeri 1 Kota Bekasi Tahun Pelajaran 2011	No. Dokumen : F. Kin.25-12
	Revisi : 0
	Tanggal Diterbitkan : 10 Januari 2012

NO	NAMA GURU	JABATAN	Skor Total
			Kinerja/DP3
1	Desiana Sari Dewi	Guru Kimia	79
2	Herlina, S.Pd	Guru Matematika	88
3	Dra. Hj. Nelwati	Guru Agama	88
4	Dra. Hj. Renowati	Guru Kimia	85
5	Endah Sulistiani, S.Pd	Guru K3LH	86
6	Dra. Sri Haryati	Guru Matematika	89
7	Neneng Menara Saidah, S.Pd	Guru Seni dan Budaya	90
8	Elvi Desilia Fajarina, S.Pd	Guru PKN	86
9	Mulyana, S.Pd	Guru Mesin	86
10	Lusharyany Wanturol T, S.Pd	Guru Fisika	87
11	Lia Yuni Amalia, S.Pd	Guru Otomotif	87
12	Riadi, S.Pd	Guru Mesin	72
13	Drs. Bo'an	Guru Mesin	72
14	Sumarsono Widiaharjo, S.Pd	Guru Mesin	75
15	Anista Bintari, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	74
16	Titut, S.Pd	Guru Fisika	77
17	Nurfaradisi, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	87
18	Barata Antariksa, S.Si	Guru Dasar T. Grafs	74
19	Nurjanah, S.Pd	Guru Fisika	76
20	Drs. Dwi Sumantri	Guru Bhs. Inggris	74
21	Drs. Heru Sukanto	Guru Otomotif	76
22	Dra. Remy Astuty	Guru Matematika	76
23	Apra Mitra, S.Pd	Guru Mesin	76
24	Namen, S.Pd	Guru Olahraga	77
25	Eko Winarso, S.Pd	Guru Otomotif	78
26	Umi Ani Faridah, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	78
27	Lubby Cahyadi, S.Pd	Guru Otomotif	78
28	Hazrul Edyarta Putra, S.Pd	Guru Mesin	78
29	Urip Setiawan, S.Pd	Guru Mesin	71
30	R. Prawoto Hari W, S.Pd	Guru Teknik Elektro	79
31	Muhamad Anas, S.Pd	Guru Otomotif	79
32	Dra. Kisyana	Guru Akuntansi	78
33	Hj. Sjamsiah, S.Pd MM	Curu Kewirausahaan	79
34	Kirani Afrita, S.Si	Guru Kimia	82
35	Aep Surahto, S.T	Guru Otomotif	78
36	Catur Sulisty, S.Pd	Guru Instalasi OS	79
37	Gunardi Sutriyanto, S.Pd	Guru Mesin	79
38	Eti Haerati, S.Pd	Guru Mesin	79
39	Irwadianto, S.Pd	Guru Mesin	79
40	Ibnu Majah, S.Pd	Guru Mesin	79
41	Polma P Sinaga, S.Pd	Guru Mesin	80

42	Abdul Salim, S.IP	Guru Fisipol	80
43	Beny Sanata Mesu Mardani, S.Pd	Guru Otomotif	80
44	Siti Hardiah, S.Pd	Guru Otomotif	80
45	Hj. Akhemawati, S.Pd	Guru Teknik Elektro	80
46	Dani Alfizan, S.Pd	Guru Teknik Elektro	81
47	Siti Muawanah, S.Pd	Guru Otomotif	81
48	Zaenal Abidin, S.Pd	Guru Otomotif	80
49	Hasnul Kadar Arwasaputra, S.Pd	Guru Mesin	81
50	Ayung Sardi, S.Pd	Guru Mesin	81
51	Drs. Tuwono	Guru Mesin	81
52	Heni Ariyani, S.T	Guru IPA	76
53	Dela Chaerani, S.Kom	Guru KKPI	86
54	Susmiati M. Asih, SE	Guru Akuntansi	82
52	Ruspina Hutabalian, S.Pd	Guru Mesin	81
53	Hestiniingsih, S.Pd	Guru Kewirausahaan	82
54	Faiqoh Qurrotu Aini, S.Pd	Guru Akuntansi	82
55	Imis Hasugian, S.Pd	Guru Otomotif	82
56	Yuni Sukapti, S.Pd	Guru Kewirausahaan	82
57	Suhariyanto, S.Pd	Guru Otomotif	82
58	Kosim Komanudin, S.Pd	Guru Mesin	83
59	Surahmi, S.Pd	Guru Akuntansi	83
60	Arman, S.Pd	Guru Mesin	83
61	Nikmah Daulae, S.Pd	Guru Teknik Informatika	83
62	Rochmad Priyadi, S.Pd	Guru Mesin	83
63	Samad, S.Pd.I	Guru Agm Islam	84
64	Iwan Unwanudin, S.Pd	Guru Otomotif	84
65	Riva Yuliana, S.Pd	Guru Tata Busana	84
66	Pangat Kusnadi, S.Pd	Guru Otomotif	84
67	Indah Puspitasari, S.Kom	Guru Teknik Komputer	84
68	Sandi Purba, S.Pd	Guru Otomotif	85
69	Achmad Supardi, S.Pd	Guru Mesin	86
70	Muhaimin, S.Ag	Guru Agama	77
71	Yuni Handayani, S.Pd	Guru PKN	79
72	Andri Apriyono, S.Kom	Guru Dasar Pemograman	86
73	Khairunisa H, S.S	Guru Bhs. Jepang	84
74	Tati Nurhayati, S.S	Guru Bhs. Jepang	83
75	Nur Nugraheni, SE, Ak	Guru KWU	76

Kepala SMK Negeri 1 Kota Bekasi



H. I Made Supriatna, S.Pd, M.Si
NIP. 19680206 199802 1 004

Hasil Data Mentah Variabel X (Supervisi)
Dan Variabel Y (Kinerja)

NO.	NAMA GURU	JARATAN	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	Desiana Sari Dewi	Guru Kimia	79	68
2	Herlina, S.Pd	Guru Matematika	88	84
3	Dra. Hj. Nelwati	Guru Bhs. Arab	88	78
4	Dra. Hj. Renowati	Guru Kimia	85	80
5	Endah Sulistiani, S.Pd	Guru Teknik Elektro	86	75
6	Dra. Sri Haryati	Guru Matematika	89	86
7	Neneng Menara Saidah, S.Pd	Guru Akuntansi	90	93
8	Elvi Desulia Fajarina, S.Pd	Guru Sejarah	86	74
9	Mulyana, S.Pd	Guru Mesin	86	71
10	Lusharyany Wanturol T, S.Pd	Guru Fisika	87	82
11	Lia Yuni Amalia, S.Pd	Guru Otomotif	87	85
12	Riadi, S.Pd	Guru Mesin	72	63
13	Drs. Bo'an	Guru Mesin	72	67
14	Sumarsono Widharjo, S.Pd	Guru Mesin	75	72
15	Dra. M. A. Ingewati Hasjim	Guru Bhs. Inggris	74	75
16	Drs. Dwi Sumantri	Guru Bhs. Inggris	74	70
17	Drs. Heru Sukanto	Guru Otomotif	76	81
18	Dra. Romy Astuty	Guru Matematika	76	79
19	Apra Mitra, S.Pd	Instalasi SO	76	78
20	Naman, S.Pd	Guru Olahraga	77	81
21	Eko Winarso, S.Pd	Guru Otomotif	78	83
22	Umi Ani Faridah, S.Pd	Guru Bhs. Inggris	78	83
23	Lubby Cahyadi, S.Pd	Guru Otomotif	78	79
24	Hazrul Edyarta Putra, S.Pd	Guru Mesin	78	62
25	Urip Setiawan, S.Pd	Guru Mesin	71	65
26	R. Prawoto Hari W, S.Pd	Guru Teknik Elektro	79	80
27	Muhammad Anas, S.Pd	Guru Otomotif	79	76
28	Dra. Kisya	Guru Akuntansi	78	89
29	Hj. Sjamsiah, S.Pd MM	Guru Kewirausahaan	79	86
30	Gusardi Sutriyanto, S.Pd	Guru Mesin	79	80
31	Eti Haerati, S.Pd	Guru Mesin	79	77
32	Irwadianto, S.Pd	Guru Mesin	79	84
33	Ibnu Majah, S.Pd	Guru Mesin	79	88
34	Polma P Sinaga, S.Pd	Guru Mesin	80	69
35	Abdul Salim, S.IP	Guru Fisipol	80	84
36	Bemy Sanata Mesu Mardani, S.Pd	Guru Otomotif	80	80
37	Siti Hardiah, S.Pd	Guru Otomotif	80	81
38	Hj. Akhriawati, S.Pd	Guru Teknik Elektro	80	82
39	Dani Alfizar, S.Pd	Guru Teknik Elektro	81	73
40	Siti Muzwanah, S.Pd	Guru Otomotif	81	71
41	Zaenal Abidin, S.Pd	Guru Otomotif	80	90
42	Hasnul Kadar Arwasaputra, S.Pd	Guru Mesin	81	73
43	Ayung Sardi, S.Pd	Guru Mesin	81	76
44	Drs. Tuwono	Guru Mesin	81	79
45	Ruspina Hutabalian, S.Pd	Guru Mesin	81	79
46	Hestingsih, S.Pd	Guru Kewirausahaan	82	82

NO.	NAMA GURU	JABATAN	VARIABEL X	VARIABEL Y
47	Faiqoh Qurrotu Aini, S.Pd	Guru Akuntansi	82	85
48	Imis Hasugian, S.Pd	Guru Otomotif	82	87
49	Yani Sukapti, S.Pd	Guru Kewirausahaan	82	91
50	Suhariyanto, S.Pd	Guru Otomotif	82	84
51	Kosim Komarudin, S.Pd	Guru Mesin	83	74
52	Surahmi, S.Pd	Guru Akuntansi	83	80
53	Arman, S.Pd	Guru Mesin	83	81
54	Nikomah Daulae, S.Pd	Guru Teknik Informatika	83	82
55	Rochmad Priyadi, S.Pd	Guru Mesin	83	84
56	Samad, S.Pd I	Guru Agm Islam	84	72
57	Iwan Unwanudin, S.Pd	Guru Otomotif	84	78
58	Riva Yuliana, S.Pd	Guru Tata Busana	84	80
59	Pangat Kusnadi, S.Pd	Guru Otomotif	84	87
60	Indah Puspitanari, S.Kom	Guru Teknik Komputer	84	88
61	Sandi Purba, S.Pd	Guru Otomotif	85	89
62	Achmad Supardi, S.Pd	Guru Mesin	86	95

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Supervisi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 90 - 71 \\ &= 19 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} p &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{19}{7} = 2,714 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71 - 73	70.5	73.5	3	4.8%
74 - 76	73.5	76.5	6	9.7%
77 - 79	76.5	79.5	14	22.6%
80 - 82	79.5	82.5	17	27.4%
83 - 85	82.5	85.5	12	19.4%
86 - 88	85.5	88.5	8	12.9%
89 - 91	88.5	91.5	2	3.2%
Jumlah			62	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Kinerja)**

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

$$\begin{aligned} &= 95 - 62 \\ &= 33 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 62 \\ &= 1 + (3,3) 1,79 \\ &= 1 + 5,91 \\ &= 6,91 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} p &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{33}{7} = 4.71 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
62 - 66	61.5	66.5	3	4.8%
67 - 71	66.5	71.5	6	9.7%
72 - 76	71.5	76.5	10	16.1%
77 - 81	76.5	81.5	18	29.0%
82 - 86	81.5	86.5	15	24.2%
87 - 91	86.5	91.5	8	12.9%
92 - 96	91.5	96.5	2	3.2%
Jumlah			62	100%

Tabel Perhitungan Rata-rata,
 Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y
 $\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$?

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	79	68	-1.95	-11.52	3.81	132.62
2	88	84	7.05	4.48	49.68	20.11
3	88	78	7.05	-1.52	49.68	2.30
4	85	80	4.05	0.48	16.39	0.23
5	86	75	5.05	-4.52	25.49	20.40
6	89	86	8.05	6.48	64.78	42.04
7	90	93	9.05	13.48	81.87	181.81
8	86	74	5.05	-5.52	25.49	30.43
9	86	71	5.05	-8.52	25.49	72.52
10	87	82	6.05	2.48	36.58	6.17
11	87	85	6.05	5.48	36.58	30.07
12	72	63	-8.95	-16.52	80.13	272.78
13	72	67	-8.95	-12.52	80.13	156.65
14	75	72	-5.95	-7.52	35.42	56.49
15	74	75	-6.95	-4.52	48.32	20.40
16	74	70	-6.95	-9.52	48.32	90.56
17	76	81	-4.95	1.48	24.52	2.20
18	76	79	-4.95	-0.52	24.52	0.27
19	76	78	-4.95	-1.52	24.52	2.30
20	77	81	-3.95	1.48	15.62	2.20
21	78	83	-2.95	3.48	8.71	12.14
22	78	83	-2.95	3.48	8.71	12.14
23	78	79	-2.95	-0.52	8.71	0.27
24	78	62	-2.95	-17.52	8.71	306.81
25	71	65	-9.95	-14.52	99.03	210.72
26	79	80	-1.95	0.48	3.81	0.23
27	79	76	-1.95	-3.52	3.81	12.36
28	78	89	-2.95	9.48	8.71	89.94
29	79	86	-1.95	6.48	3.81	42.04
30	79	80	-1.95	0.48	3.81	0.23
31	79	77	-1.95	-2.52	3.81	6.33
32	79	84	-1.95	4.48	3.81	20.11
33	79	88	-1.95	8.48	3.81	71.98
34	80	69	-0.95	-10.52	0.91	110.59
35	80	84	-0.95	4.48	0.91	20.11
36	80	80	-0.95	0.48	0.91	0.23
37	80	81	-0.95	1.48	0.91	2.20
38	80	82	-0.95	2.48	0.91	6.17
39	81	73	0.05	-6.52	0.00	42.46
40	81	71	0.05	-8.52	0.00	72.52
41	80	90	-0.95	10.48	0.91	109.91
42	81	73	0.05	-6.52	0.00	42.46
43	81	76	0.05	-3.52	0.00	12.36

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
44	81	79	0.05	-0.52	0.00	0.27
45	81	79	0.05	-0.52	0.00	0.27
46	82	82	1.05	2.48	1.10	6.17
47	82	85	1.05	5.48	1.10	30.07
48	82	87	1.05	7.48	1.10	56.01
49	82	91	1.05	11.48	1.10	131.88
50	82	84	1.05	4.48	1.10	20.11
51	83	74	2.05	-5.52	4.20	30.43
52	83	80	2.05	0.48	4.20	0.23
53	83	81	2.05	1.48	4.20	2.20
54	83	82	2.05	2.48	4.20	6.17
55	83	84	2.05	4.48	4.20	20.11
56	84	72	3.05	-7.52	9.29	56.49
57	84	78	3.05	-1.52	9.29	2.30
58	84	80	3.05	0.48	9.29	0.23
59	84	87	3.05	7.48	9.29	56.01
60	84	88	3.05	8.48	9.29	71.98
61	85	89	4.05	9.48	16.39	89.94
62	86	95	5.05	15.48	25.49	239.75
Jumlah	5019	4930			1086.85	3167.484

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{5019}{62} \\ &= 80.95\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n - 1} \\ &= \frac{1086.85}{61} \\ &= 17.817\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{17.817} \\ &= 4.221\end{aligned}$$

Variabel Y

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{4930}{62} \\ &= 79.52\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum (Y - \bar{Y})^2}{n - 1} \\ &= \frac{3167.48}{61} \\ &= 51.926\end{aligned}$$

$$\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{51.926} \\ &= 7.206\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	71	65	5041	4225	4615
2	2	2	72	63	5184	3969	4536
3			72	67	5184	4489	4824
4	3	2	74	75	5476	5625	5550
5			74	70	5476	4900	5180
6	4	1	75	72	5625	5184	5400
7	5	3	76	81	5776	6561	6156
8			76	79	5776	6241	6004
9			76	78	5776	6084	5928
10	6	1	77	81	5929	6561	6237
11	7	5	78	83	6084	6889	6474
12			78	79	6084	6241	6162
13			78	83	6084	6889	6474
14			78	62	6084	3844	4836
15			78	89	6084	7921	6942
16	8	8	79	76	6241	5776	6004
17			79	80	6241	6400	6320
18			79	77	6241	5929	6083
19			79	86	6241	7396	6794
20			79	68	6241	4624	5372
21			79	80	6241	6400	6320
22			79	84	6241	7056	6636
23			79	88	6241	7744	6952
24	9	6	80	80	6400	6400	6400
25			80	84	6400	7056	6720
26			80	81	6400	6561	6480
27			80	90	6400	8100	7200
28			80	69	6400	4761	5520
29			80	82	6400	6724	6560
30	10	6	81	73	6561	5329	5913
31			81	71	6561	5041	5751
32			81	76	6561	5776	6156
33			81	79	6561	6241	6399
34			81	79	6561	6241	6399
35			81	73	6561	5329	5913
36	11	5	82	82	6724	6724	6724
37			82	85	6724	7225	6970
38			82	91	6724	8281	7462

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
39			82	87	6724	7569	7134
40			82	84	6724	7056	6888
41	12	5	83	80	6889	6400	6640
42			83	74	6889	5476	6142
43			83	81	6889	6561	6723
44			83	82	6889	6724	6806
45			83	84	6889	7056	6972
46	13	5	84	72	7056	5184	6048
47			84	78	7056	6084	6552
48			84	88	7056	7744	7392
49			84	80	7056	6400	6720
50			84	87	7056	7569	7308
51	14	2	85	89	7225	7921	7565
52			85	80	7225	6400	6800
53	15	4	86	75	7396	5625	6450
54			86	95	7396	9025	8170
55			86	74	7396	5476	6364
56			86	71	7396	5041	6106
57	16	2	87	82	7569	6724	7134
58			87	85	7569	7225	7395
59	17	2	88	84	7744	7056	7392
60			88	78	7744	6084	6864
61	18	1	89	86	7921	7396	7654
62	19	1	90	93	8100	8649	8370
Jumlah	19	62	5019	4930	407383	395182	399955

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

n	=	62
ΣX	=	5019
ΣX^2	=	407383
ΣY	=	4930
ΣY^2	=	395182
ΣXY	=	399955

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{4930 \cdot 407383 - 5019 \cdot 399955}{62 \cdot 407383 - 5019^2} \\
 &= \frac{2008398190 - 2007374145}{25257746 - 25190361} \\
 &= \frac{1024045}{67385} \\
 &= 15.1969
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{62 \cdot 399955 - 5019 \cdot 4930}{62 \cdot 407383 - 5019^2} \\
 &= \frac{24797210 - 24743670}{25257746 - 25190361} \\
 &= \frac{53540}{67385} \\
 &= 0.79454
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 15.20 + 0.795 X$$

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$	\hat{y}
1	71	$15,20 + 0,795 \cdot 71$	71.609
2	72	$15,20 + 0,795 \cdot 72$	72.404
3	72	$15,20 + 0,795 \cdot 72$	72.404
4	74	$15,20 + 0,795 \cdot 74$	73.993
5	74	$15,20 + 0,795 \cdot 74$	73.993
6	75	$15,20 + 0,795 \cdot 75$	74.787
7	76	$15,20 + 0,795 \cdot 76$	75.582
8	76	$15,20 + 0,795 \cdot 76$	75.582
9	76	$15,20 + 0,795 \cdot 76$	75.582
10	77	$15,20 + 0,795 \cdot 77$	76.376
11	78	$15,20 + 0,795 \cdot 78$	77.171
12	78	$15,20 + 0,795 \cdot 78$	77.171
13	78	$15,20 + 0,795 \cdot 78$	77.171
14	78	$15,20 + 0,795 \cdot 78$	77.171
15	78	$15,20 + 0,795 \cdot 78$	77.171
16	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
17	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
18	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
19	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
20	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
21	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
22	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
23	79	$15,20 + 0,795 \cdot 79$	77.965
24	80	$15,20 + 0,795 \cdot 80$	78.760
25	80	$15,20 + 0,795 \cdot 80$	78.760
26	80	$15,20 + 0,795 \cdot 80$	78.760
27	80	$15,20 + 0,795 \cdot 80$	78.760
28	80	$15,20 + 0,795 \cdot 80$	78.760
29	80	$15,20 + 0,795 \cdot 80$	78.760
30	81	$15,20 + 0,795 \cdot 81$	79.555
31	81	$15,20 + 0,795 \cdot 81$	79.555
32	81	$15,20 + 0,795 \cdot 81$	79.555
33	81	$15,20 + 0,795 \cdot 81$	79.555
34	81	$15,20 + 0,795 \cdot 81$	79.555
35	81	$15,20 + 0,795 \cdot 81$	79.555
36	82	$15,20 + 0,795 \cdot 82$	80.349
37	82	$15,20 + 0,795 \cdot 82$	80.349
38	82	$15,20 + 0,795 \cdot 82$	80.349
39	82	$15,20 + 0,795 \cdot 82$	80.349

n	X	$\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$	\hat{Y}
40	82	$15,20 + 0,795 \cdot 82$	80,349
41	83	$15,20 + 0,795 \cdot 83$	81,144
42	83	$15,20 + 0,795 \cdot 83$	81,144
43	83	$15,20 + 0,795 \cdot 83$	81,144
44	83	$15,20 + 0,795 \cdot 83$	81,144
45	83	$15,20 + 0,795 \cdot 83$	81,144
46	84	$15,20 + 0,795 \cdot 84$	81,938
47	84	$15,20 + 0,795 \cdot 84$	81,938
48	84	$15,20 + 0,795 \cdot 84$	81,938
49	84	$15,20 + 0,795 \cdot 84$	81,938
50	84	$15,20 + 0,795 \cdot 84$	81,938
51	85	$15,20 + 0,795 \cdot 85$	82,733
52	85	$15,20 + 0,795 \cdot 85$	82,733
53	86	$15,20 + 0,795 \cdot 86$	83,527
54	86	$15,20 + 0,795 \cdot 86$	83,527
55	86	$15,20 + 0,795 \cdot 86$	83,527
56	86	$15,20 + 0,795 \cdot 86$	83,527
57	87	$15,20 + 0,795 \cdot 87$	84,322
58	87	$15,20 + 0,795 \cdot 87$	84,322
59	88	$15,20 + 0,795 \cdot 88$	85,116
60	88	$15,20 + 0,795 \cdot 88$	85,116
61	89	$15,20 + 0,795 \cdot 89$	85,911
62	90	$15,20 + 0,795 \cdot 90$	86,705

Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku
Regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})$	$[(Y - \hat{Y}) - (\bar{Y} - \bar{\hat{Y}})]^2$
1	71	65	71.6092	-6.6092	-6.6092	43.6813
2	72	63	72.4037	-9.4037	-9.4037	88.4300
3	72	67	72.4037	-5.4037	-5.4037	29.2002
4	74	75	73.9928	1.0072	1.0072	1.0144
5	74	70	73.9928	-3.9928	-3.9928	15.9425
6	75	72	74.7873	-2.7873	-2.7873	7.7693
7	76	81	75.5819	5.4181	5.4181	29.3560
8	76	79	75.5819	3.4181	3.4181	11.6835
9	76	78	75.5819	2.4181	2.4181	5.8473
10	77	81	76.3764	4.6236	4.6236	21.3775
11	78	83	77.1710	5.8290	5.8290	33.9777
12	78	79	77.1710	1.8290	1.8290	3.3454
13	78	83	77.1710	5.8290	5.8290	33.9777
14	78	62	77.1710	-15.1710	-15.1710	230.1580
15	78	89	77.1710	11.8290	11.8290	139.9262
16	79	76	77.9655	-1.9655	-1.9655	3.8632
17	79	80	77.9655	2.0345	2.0345	4.1392
18	79	77	77.9655	-0.9655	-0.9655	0.9322
19	79	86	77.9655	8.0345	8.0345	64.5532
20	79	68	77.9655	-9.9655	-9.9655	99.3111
21	79	80	77.9655	2.0345	2.0345	4.1392
22	79	84	77.9655	6.0345	6.0345	36.4152
23	79	88	77.9655	10.0345	10.0345	100.6913
24	80	80	78.7600	1.2400	1.2400	1.5375
25	80	84	78.7600	5.2400	5.2400	27.4572
26	80	81	78.7600	2.2400	2.2400	5.0174
27	80	90	78.7600	11.2400	11.2400	126.3368
28	80	69	78.7600	-9.7600	-9.7600	95.2583
29	80	82	78.7600	3.2400	3.2400	10.4974
30	81	73	79.5546	-6.5546	-6.5546	42.9624
31	81	71	79.5546	-8.5546	-8.5546	73.1807
32	81	76	79.5546	-3.5546	-3.5546	12.6350
33	81	79	79.5546	-0.5546	-0.5546	0.3076
34	81	79	79.5546	-0.5546	-0.5546	0.3076
35	81	73	79.5546	-6.5546	-6.5546	42.9624
36	82	82	80.3491	1.6509	1.6509	2.7254
37	82	85	80.3491	4.6509	4.6509	21.6307

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
38	82	91	80.3491	10.6509	10.6509	113.4414
39	82	87	80.3491	6.6509	6.6509	44.2343
40	82	84	80.3491	3.6509	3.6509	13.3290
41	83	80	81.1437	-1.1437	-1.1437	1.3079
42	83	74	81.1437	-7.1437	-7.1437	51.0318
43	83	81	81.1437	-0.1437	-0.1437	0.0206
44	83	82	81.1437	0.8563	0.8563	0.7333
45	83	84	81.1437	2.8563	2.8563	8.1587
46	84	72	81.9382	-9.9382	-9.9382	98.7676
47	84	78	81.9382	-3.9382	-3.9382	15.5093
48	84	88	81.9382	6.0618	6.0618	36.7455
49	84	80	81.9382	-1.9382	-1.9382	3.7566
50	84	87	81.9382	5.0618	5.0618	25.6219
51	85	89	82.7327	6.2673	6.2673	39.2787
52	85	80	82.7327	-2.7327	-2.7327	7.4678
53	86	75	83.5273	-8.5273	-8.5273	72.7143
54	86	95	83.5273	11.4727	11.4727	131.6236
55	86	74	83.5273	-9.5273	-9.5273	90.7688
56	86	71	83.5273	-12.5273	-12.5273	156.9325
57	87	82	84.3218	-2.3218	-2.3218	5.3908
58	87	85	84.3218	0.6782	0.6782	0.4599
59	88	84	85.1163	-1.1163	-1.1163	1.2462
60	88	78	85.1163	-7.1163	-7.1163	50.6424
61	89	86	85.9109	0.0891	0.0891	0.0079
62	90	93	86.7054	6.2946	6.2946	39.6217
Jumlah				0.0000		2481.3611

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{62} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum((Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})})^2}{n - 1} \\ &= \frac{2481,361}{61} \\ &= 40,678 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{40,678} \\ &= 6,37793 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-15.1710	-15.1710	-2.3787	0.4911	0.0089	0.0161	0.007
2	-12.5273	-12.5273	-1.9642	0.4750	0.0250	0.0323	0.007
3	-9.9655	-9.9655	-1.5625	0.4406	0.0594	0.0484	0.011
4	-9.9382	-9.9382	-1.5582	0.4394	0.0606	0.0645	0.004
5	-9.7600	-9.7600	-1.5303	0.4370	0.0630	0.0806	0.018
6	-9.5273	-9.5273	-1.4938	0.4319	0.0681	0.0968	0.029
7	-9.4037	-9.4037	-1.4744	0.4292	0.0708	0.1129	0.042
8	-8.5546	-8.5546	-1.3413	0.4099	0.0901	0.1290	0.039
9	-8.5273	-8.5273	-1.3370	0.4082	0.0918	0.1452	0.053
10	-7.1437	-7.1437	-1.1201	0.3686	0.1314	0.1613	0.030
11	-7.1163	-7.1163	-1.1158	0.3665	0.1335	0.1774	0.044
12	-6.6092	-6.6092	-1.0363	0.3485	0.1515	0.1935	0.042
13	-6.5546	-6.5546	-1.0277	0.3461	0.1539	0.2097	0.056
14	-6.5546	-6.5546	-1.0277	0.3461	0.1539	0.2258	0.072
15	-5.4037	-5.4037	-0.8473	0.2996	0.2004	0.2419	0.042
16	-3.9928	-3.9928	-0.6260	0.2324	0.2676	0.2581	0.010
17	-3.9382	-3.9382	-0.6175	0.2291	0.2709	0.2742	0.003
18	-3.5546	-3.5546	-0.5573	0.2088	0.2912	0.2903	0.001
19	-2.7873	-2.7873	-0.4370	0.1664	0.3336	0.3065	0.027
20	-2.7327	-2.7327	-0.4285	0.1628	0.3372	0.3226	0.015
21	-2.3218	-2.3218	-0.3640	0.1406	0.3594	0.3387	0.021
22	-1.9655	-1.9655	-0.3082	0.1179	0.3821	0.3548	0.027
23	-1.9382	-1.9382	-0.3039	0.1179	0.3821	0.3710	0.011
24	-1.1437	-1.1437	-0.1793	0.0675	0.4325	0.3871	0.045
25	-1.1163	-1.1163	-0.1750	0.0675	0.4325	0.4032	0.029
26	-0.9655	-0.9655	-0.1514	0.0596	0.4404	0.4194	0.021
27	-0.5546	-0.5546	-0.0870	0.0319	0.4681	0.4355	0.033
28	-0.5546	-0.5546	-0.0870	0.0319	0.4681	0.4516	0.016
29	-0.1437	-0.1437	-0.0225	0.0080	0.4920	0.4677	0.024
30	0.0891	0.0891	0.0140	0.0040	0.5040	0.4839	0.020
31	0.6782	0.6782	0.1063	0.0398	0.5398	0.5000	0.040
32	0.8563	0.8563	0.1343	0.0517	0.5517	0.5161	0.036
33	1.0072	1.0072	0.1579	0.0596	0.5596	0.5323	0.027
34	1.2400	1.2400	0.1944	0.0753	0.5753	0.5484	0.027
35	1.6509	1.6509	0.2588	0.0987	0.5987	0.5645	0.034
36	1.8290	1.8290	0.2868	0.1103	0.6103	0.5806	0.030
37	2.0345	2.0345	0.3190	0.1217	0.6217	0.5968	0.025
38	2.0345	2.0345	0.3190	0.1217	0.6217	0.6129	0.009

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ (Xi - \bar{X}_i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
39	2.2400	2.2400	0.3512	0.1368	0.6368	0.6290	0.008
40	2.4181	2.4181	0.3791	0.1443	0.6443	0.6452	0.001
41	2.8563	2.8563	0.4478	0.1700	0.6700	0.6613	0.009
42	3.2400	3.2400	0.5080	0.1915	0.6915	0.6774	0.014
43	3.4181	3.4181	0.5359	0.2019	0.7019	0.6935	0.008
44	3.6509	3.6509	0.5724	0.2157	0.7157	0.7097	0.006
45	4.6236	4.6236	0.7249	0.2642	0.7642	0.7258	0.038
46	4.6509	4.6509	0.7292	0.2642	0.7642	0.7419	0.022
47	5.0618	5.0618	0.7936	0.2852	0.7852	0.7581	0.027
48	5.2400	5.2400	0.8216	0.2939	0.7939	0.7742	0.020
49	5.4181	5.4181	0.8495	0.2996	0.7996	0.7903	0.009
50	5.8290	5.8290	0.9139	0.3186	0.8186	0.8065	0.012
51	5.8290	5.8290	0.9139	0.3186	0.8186	0.8226	0.004
52	6.0345	6.0345	0.9462	0.3264	0.8264	0.8387	0.012
53	6.0618	6.0618	0.9504	0.3289	0.8289	0.8548	0.026
54	6.2673	6.2673	0.9826	0.3365	0.8365	0.8710	0.034
55	6.2946	6.2946	0.9869	0.3365	0.8365	0.8871	0.051
56	6.6509	6.6509	1.0428	0.3508	0.8508	0.9032	0.052
57	8.0345	8.0345	1.2597	0.3944	0.8944	0.9194	0.025
58	10.0345	10.0345	1.5733	0.4418	0.9418	0.9355	0.006
59	10.6509	10.6509	1.6700	0.4515	0.9515	0.9516	0.000
60	11.2400	11.2400	1.7623	0.4608	0.9608	0.9677	0.007
61	11.4727	11.4727	1.7988	0.4633	0.9633	0.9839	0.021
62	11.8290	11.8290	1.8547	0.4678	0.9678	1.0000	0.032

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0,072, L_{tabel} untuk $n = 62$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,112. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

no. 14.
L_{hitung} 92

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran
Regresi $\hat{Y} = 15,20 + 0,795X$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 15,20 + 0,795 X \\ &= 15,20 + 0,795 [71] = 71,61\end{aligned}$$

2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 65 - 71,61 = -6,61$$

3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$

$$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y}) = -6,61 - 0,0000 = -6,61$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})]^2$

$$= (-6,61)^2 = 43,68$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (Xi) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ atau $(Xi - \bar{Xi})$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Zi

$$Zi = \frac{(Xi - \bar{Xi})}{S} = \frac{-15,17}{6,38} = -2,3787$$

8. Kolom Zt

Dari kolom Zi kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,37; pada sumbu menurun cari angka 2,3; lalu pada sumbu mendatar angka 7 Diperoleh nilai $Zt = 0,4911$

9. Kolom $F(zi)$

$F(zi) = 0,5 + Zi$, jika $Zi (+)$ & $= 0,5 - Zi$, Jika $Zi (-)$
 $Zi = -2,37$, maka $0,5 - Zi = 0,5 - 0,4911 = 0,0089$

10. Kolom $S(zi)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{62} = 0,016$$

11. Kolom $[F(zi) - S(zi)]$

$$\begin{aligned}\text{Nilai mutlak antara } F(zi) - S(zi) \\ = [0,009 - 0,016] = 0,007\end{aligned}$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK(T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 395182 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK(a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{4930^2}{62} \\ &= 392014.52 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} JK(b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.795 \left\{ 399955 - \frac{[5019][4930]}{62} \right\} \\ &= 686.123 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK(S) &= JK(T) - JK(a) - JK(b/a) \\ &= 395182 - 392014.52 - 686.12 \\ &= 2481.361 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 62 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 60 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/b)} = \frac{JK_{(b/b)}}{dk_{(b/b)}} = \frac{686.12}{1} = 686.12$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{2481.36}{60} = 41.36$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/b)}}{RJK_{(res)}} = \frac{686.12}{41.36} = 16.59$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 16.59$, dan $F_{tabel(0,05,1,60)} = 4,00$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\}$$

$$= 1727.025$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 2481.361 - 1727.025$$

$$= 754.336$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 19$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 17$$

$$dk_{(G)} = n - k = 43$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{754.34}{17} = 44.37$$

$$RJK_{(G)} = \frac{1727.03}{43} = 40.16$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{44.37}{40.16} = 1.10$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.10$, dan $F_{tabel(0.05, 17, 43)} = 1.89$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left[\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right]$
1	1	1	71	65	4225	4615			
2	2	2	72	63	3969	4536	8458	8450.00	8.00
3			72	67	4489	4824			
4	3	2	74	75	5625	5550	10525	10512.50	12.50
5			74	70	4900	5180			
6	4	1	75	72	5184	5400			
7	5	3	76	81	6561	6156	18886	18881.33	4.67
8			76	79	6241	6004			
9			76	78	6084	5928			
10	6	1	77	81	6561	6237			
11	7	5	78	83	6889	6474	31784	31363.20	420.80
12			78	79	6241	6162			
13			78	83	6889	6474			
14			78	62	3844	4836			
15			78	89	7921	6942			
16	8	8	79	76	5776	6004	51325	51040.13	284.88
17			79	80	6400	6320			
18			79	77	5929	6083			
19			79	86	7396	6794			
20			79	68	4624	5372			
21			79	80	6400	6320			
22			79	84	7056	6636			
23			79	88	7744	6952			
24	9	6	80	80	6400	6400	39602	39366.00	236.00
25			80	84	7056	6720			
26			80	81	6561	6480			
27			80	90	8100	7200			
28			80	69	4761	5520			
29			80	82	6724	6560			
30	10	6	81	73	5329	5913	33957	33900.17	56.83
31			81	71	5041	5751			
32			81	76	5776	6156			

No.	K	n_i	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$
33			81	79	6241	6399			
34			81	79	6241	6399			
35			81	73	5329	5913			
36	11	5	82	82	6724	6724	36855	36808.20	46.80
37			82	85	7225	6970			
38			82	91	8281	7462			
39			82	87	7569	7134			
40			82	84	7056	6888			
41	12	5	83	80	6400	6640	32217	32160.20	56.80
42			83	74	5476	6142			
43			83	81	6561	6723			
44			83	82	6724	6806			
45			83	84	7056	6972			
46	13	5	84	72	5184	6048	32981	32805.00	176.00
47			84	78	6084	6552			
48			84	88	7744	7392			
49			84	80	6400	6720			
50			84	87	7569	7308			
51	14	2	85	89	7921	7565	14321	14280.50	40.50
52			85	80	6400	6800			
53	15	4	86	75	5625	6450	25167	24806.25	360.75
54			86	95	9025	8170			
55			86	74	5476	6364			
56			86	71	5041	6106			
57	16	2	87	82	6724	7134	13949	13944.50	4.50
58			87	85	7225	7395			
59	17	2	88	84	7056	7392	13140	13122.00	18.00
60			88	78	6084	6864			
61	18	1	89	86	7396	7654			
62	19	1	90	93	8649	8370			
Σ	19	62	5019	4930	395182	399955			1727.03

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinearan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma XY)^2}{n}$			F _o > F _t
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F _o < F _t
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK(G)}{n-k}$	S ² G	Maka Regresi Linier

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	62	395182.00			
Regresi (a)	1	392014.52			
Regresi (b/a)	1	686.12	686.12	16.59	4.00
Sisa	60	2481.36	41.36		
Tuna Cocok	17	754.34	44.37	1.10	1.89
Galat Kekeliruan	43	1727.03	40.16		

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

n	=	62
ΣX	=	5019
ΣX^2	=	407383
ΣY	=	4930
ΣY^2	=	395182
ΣXY	=	399955

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{62 \cdot 399955 - (5019) \cdot (4930)}{\sqrt{\{62 \cdot 407383 - 5019^2\} \{62 \cdot 395182 - 4930^2\}}} \\
 &= \frac{24797210 - 24743670}{\sqrt{67385 \cdot 196384}} \\
 &= \frac{53540}{115036.237} \\
 &= 0.465
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.465$ karena $\rho > 0$,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_b &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0,465\sqrt{60}}{\sqrt{1-0,217}} \\&= \frac{0,465 \cdot 7,75}{\sqrt{0,783}} \\&= \frac{3,605}{0,885} \\&= 4,07\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (62 - 2) = 60$ sebesar 1,67

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung} (4,07) > t_{tabel} (1,67)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0,465^2 \times 100\% \\ &= 0,2166 \times 100\% \\ &= 21,66\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kinerja ditentukan oleh Supervisi sebesar 21,66%.

TABEL ISAAC DAN MICHAEL

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	596	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Tarf Nyata (α)				
	0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n = 4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

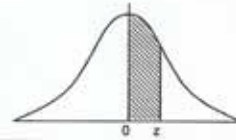
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

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

Sumber : Coover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

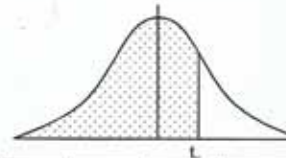
Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

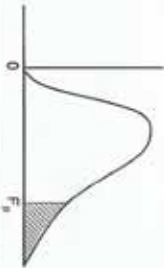
Nilai Persentil untuk Distribusi t
 $v = dk$
 (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



v	$t_{0.995}$	$t_{0.99}$	$t_{0.975}$	$t_{0.95}$	$t_{0.90}$	$t_{0.80}$	$t_{0.75}$	$t_{0.70}$	$t_{0.60}$	$t_{0.55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.868	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
∞	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F
 Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Edinburg

Nilai Persentil untuk Distribusi F
 (Bilangan dalam Daftar menyatakan F_{α})
 Baris atas untuk $p = 0,05$ dan Baris bawah untuk $p = 0,01$



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4052	4999	5403	5625	5794	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
3	18,51	18,00	18,16	18,25	18,30	18,33	18,36	18,37	18,38	18,39	18,40	18,41	18,42	18,43	18,44	18,45	18,46	18,47	18,47	18,48	18,48	18,49	18,49	18,50
4	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,35	99,35	99,36	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,45	99,47	99,48	99,48	99,48	99,49	99,50	99,50
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,75	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
6	34,12	30,81	29,48	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,28	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,64	5,64	5,63
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,99	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
10	16,26	13,27	12,06	11,36	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
11	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	3,92	3,87	3,81	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
13	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,57	3,52	3,48	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	3,23
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
15	5,32	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	3,23
16	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	4,96	4,91	4,88	4,86	
17	5,12	4,28	3,89	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,92

Lampiran 30

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	$v_1 = dk$ pembilang																							
pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
12	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.32	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
13	4.75	3.68	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
14	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
15	4.67	3.60	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.45	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.20
16	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
17	4.67	3.60	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.45	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
18	8.80	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
19	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
20	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
21	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
22	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
23	4.45	3.58	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
24	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
25	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
26	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
27	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
28	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
29	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.28	2.23	2.18	2.12	2.08	2.05	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
30	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
31	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.90	1.83	1.80	1.77	1.74	1.73	1.71
32	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.56	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
33	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
34	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.60	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.59	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
35	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.95	1.91	1.86	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
36	7.86	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
37	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
38	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.38	2.33	2.27	2.23	2.21
39	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71

Lampiran 31

$v_1 = dk$ pembilang


$v_2 = dk$ penyebut

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
26	7.77	5.67	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.28	2.23	2.18	2.17	2.17
27	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69	1.69
28	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.65	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13	2.13
29	4.21	3.35	2.88	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67	1.67
30	7.68	5.48	4.60	4.11	3.78	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10	2.10
32	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65	1.65
34	7.64	5.45	4.57	4.07	3.75	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06	2.06
36	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64	1.64
38	7.60	5.42	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03	2.03
40	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62	1.62
42	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.05	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01	2.01
44	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59	1.59
46	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96	1.96
48	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57	1.57
50	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91	1.91
52	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55	1.55
54	7.38	5.25	4.38	3.89	3.56	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87	1.87
56	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.28	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53	1.53
58	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84	1.84
60	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51	1.51
62	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81	1.81
64	4.07	3.22	2.83	2.60	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49	1.49
66	7.27	5.15	4.28	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78	1.78
68	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48	1.48
70	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.89	1.82	1.78	1.75	1.75
72	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.08	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46	1.46
74	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72	1.72
76	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45	1.45
78	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70	1.70

Lanjutan Distribusi F

$v_2 = dk$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞	
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.10	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44	
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.91	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68	
55	4.02	3.17	2.78	2.51	3.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41	
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.68	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64	
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.01	1.99	1.95	1.92	1.88	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.48	1.41	1.39	1.37	
	7.06	4.98	4.13	3.63	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.10	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.78	1.71	1.68	1.63	1.60	
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.21	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.51	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37	
	7.01	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.51	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.81	1.76	1.71	1.61	1.60	1.56	
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.11	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.81	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35	
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.58	1.53	
80	3.96	3.11	2.72	2.18	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.51	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32	
	6.96	4.88	4.04	3.56	3.25	3.01	2.87	2.71	2.61	2.55	2.18	2.11	2.32	2.21	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49	
100	3.91	3.09	2.70	2.46	2.30	2.16	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.51	1.45	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.13	2.36	2.26	2.18	2.09	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43	
125	3.82	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25	
	6.81	4.78	3.94	3.17	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.17	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.69	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37	
150	3.81	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.51	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22	
	6.81	4.75	3.91	3.14	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33	
200	3.86	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19	
	6.79	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	2.17	2.08	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28	
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.48	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13	
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19	
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08	
	6.68	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.13	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.36	1.28	1.19	1.11	
∞	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00	
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00	

Sumber: Elementary Statistics, Hoek, P.O., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960
 Dit khusase pada penulsi

	BERITA ACARA SUPERVISI		
	No Dokumen	F. Kur.15 - 01	
	Revisi	0	
		Tgl. Diterbitkan	20 Februari 2011

Pada hari ini tanggal Bulan tahun
 Telah di lakukan supervisi dimulai pukul : Wib,
 berakhir pukul : Wib

Nama Guru : Piadi S Pd

Mata Pelajaran :

Aspek yang dinilai :

- | | |
|--|-----------|
| 1. Persiapan (Administrasi Kelengkapan Guru) memperoleh skor | : 20 |
| 2. Proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) memperoleh skor | : 43 |
| Jumlah nilai Supervisi | <u>63</u> |

Saran - saran Supervisor : Buatkan km guru yg lengkap dan tinggalkan pelaksanaan tbt

Demikian Berita Acara ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Supervisor

Uka Saiful An
 NIP.

Bekasi 20 ..
 Guru yang di Supervisi

Piadi S Pd
 NIP.

Mengetahui,
 Kepala SMKNegeri 1 Kota Bekasi

H. I Made Supriatna, S.Pd, M.Si.
 NIP. 19580206 199802 1 004

	PENILAIAN SUPERVISI	No Dokumen	F. Kit. 10 - 03
		Revisi	0
		Tgl. Diterbitkan	28 Februari 2011

NAMA SEKOLAH : SMK NEGERI 1 KOTA BEKASI
 NAMA GURU : _____ KELAS / SEMESTER : _____
 MATA PELAJARAN : _____ JAM PELAJARAN KE : _____
 KOMPETENSI / SUB KOMPETENSI : _____ HARI / TANGGAL : _____
 TAHUN PELAJARAN : 2010/2011

NO	ASPEK YANG DINILAI	NILAI		KETERANGAN
		MAKS.	PEROLEHAN	
PERSIAPAN				
1	Kalender Pendidikan	2	2	
2	Alokasi dan Distribusi Waktu	2	2	
3	Program Tahunan dan Semester	2	2	
4	Penelaah Standar Isi-SK-KD / Analisis SKKD	3	3	
5	Silabus	2	2	
6	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)	5	5	
7	Daftar Hadir tatap muka	2	2	
8	Jumlah Nilai Siswa	2	2	
9	Kini - Kiri Soal	2	2	
10	Analisis Butir Soal	2	2	
11	Agenda Pembelajaran	2	2	
12	Modul / Bahan Ajar	3	3	
			20	
KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR				
A. PENDAHULUAN				
1	Penampilan guru	3	3	
2	Apersepsi / Motivasi	4	2	
3	Menberitahukan Kompetensi / Sub Kompetensi yang akan diajarkan	3	2	
B. PENGEMBANGAN				
1	Pengajaran Materi	5	3	
2	Pengajaran Sesuai dengan urutan materi	2	2	
3	Metode/ Pendekatan	5	3	
4	Penggunaan alat bantu	5	3	
5	Partisipasi siswa	2	2	
6	Teknik bertanya	3	2	
7	Bimbingan kepada siswa	5	2	
8	Penggunaan Bhs. Indonesia yang baik dan benar	3	3	
C. PENERAPAN				
1	Mengajukan pertanyaan	5	2	
2	Berkaling memberi bimbingan	5	3	
3	Evaluasi proses	5	2	
4	Daya serap / ketuntasan belajar	5	2	
D. PENUTUP				
1	Membuat Rangkuman	4	2	
2	Memberi tugas/PR	2	2	
3	Pelaksanaan sesuai dengan waktu	2	2	
4	Mengakhiri pelajaran dengan baik	2	2	
Jumlah		100	43	

Kesimpulan : *sd. p. BM cukup baik*
 Saran : *bagus*

31 - 100 = A
 81 - 90 = AB
 71 - 80 = B
 61 - 70 = C
 - 60 = K

SUPERVISOR

 NIP. _____

GURU MATA PELAJARAN

 NIP. _____

Mengetahui,
 Kepala SMK Negeri 1 Kota Bekasi

 NIP. 19650206 199802 1 004



RAHASIA
DAFTAR PENILAIAN PELAKSANAAN PEKERJAAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL

PEMERINTAH KOTA BEKASI
 DINAS PENDIDIKAN

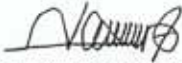
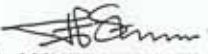

JANGKA WAKTU PENILAIAN
 BULAN : JANUARI s.d. DESEMBER 2011

1	YANG DINILAI			
	a. Nama	Hj. AKHERNAWATI, S.Pd		
	b. NIP	19650512 199803 2 004		
	c. Pangkat, golongan ruang	Pembina, IV/a		
	d. Jabatan / Pekerjaan	Guru		
	e. Unit Organisasi	SMK NEGERI 1 KOTA BEKASI		
2	PEJABAT PENILAI			
	a. Nama	H. I MADE SUPRIATNA, S.Pd, M.Si.		
	b. NIP	19680206 199802 1 004		
	c. Pangkat, golongan ruang	Pembina, IV/a		
	d. Jabatan / Pekerjaan	Kepala Sekolah		
	e. Unit Organisasi	SMK Negeri 1 Kota Bekasi		
3	ATASAN PEJABAT PENILAI			
	a. Nama	Drs. H. DEDI DJUNAEDI, M.Pd		
	b. NIP	19590526 198603 1 006		
	c. Pangkat, golongan ruang	Pembina Tk. I, IV/b		
	d. Jabatan / Pekerjaan	Kepala Bidang Pendidikan Menengah		
	e. Unit Organisasi	Dinas Pendidikan Kota Bekasi		
4	PENILAIAN			
	UNSUR YANG DINILAI	NILAI		KETERANGAN
		ANGKA	SEBUTAN	
	a. Kesetiaan	91	Sangat Baik	
	b. Prestasi Kerja	81	Baik	
	c. Tanggung Jawab	80	Baik	
	d. Ketaatan	80	Baik	
	e. Kejujuran	80	Baik	
	f. Kerjasama	81	Baik	
	g. Prakarsa	80	Baik	
h. Kepemimpinan				
i. JUMLAH	573			
j. NILAI RATA-RATA	81.86			

RAHASIA

RAHASIA

108

5	KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)	Tanggal,
6	TANGGAPAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN	Tanggal,
7	KEPUTUSAN ATASAN PEJABAT PENILAI ATAS KEBERATAN	Tanggal,
8	LAIN - LAIN	Tanggal,
<p data-bbox="852 981 1256 1048">9. DIBUAT TANGGAL, <u>4 Januari 2012</u> PEJABAT PENILAI</p> <p data-bbox="871 1084 1256 1205">  (.....) H. I MADE SUPRIATNA, S.Pd, M.Si. NIP. 19680206 199802 1 004 </p>		
10	DITERIMA TANGGAL, <u>5 Januari 2012</u> PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI	<p data-bbox="416 1317 715 1438">  Hj. AKHERNAWATI, S.Pd (.....) NIP. 19650512 199802 2 004 </p>
<p data-bbox="852 1447 1256 1514">9. DIBUAT TANGGAL, <u>6 Januari 2012</u> PEJABAT PENILAI</p> <p data-bbox="871 1527 1256 1673">  (.....) Drs. H. DEPI DJUNAEDI, M.Pd NIP. 19590526 198603 1 006 </p>		

RAHASIA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Miftah Arief Noer Muhammad lahir di Jakarta pada tanggal 30 Maret 1991. Anak pertama dari 2 bersaudara. Beralamat di Jalan Perhutut III No. 47 RT 011/023 Kavling Harapan Kita Bekasi Utara. Menyelesaikan pendidikan dasar di SDN Harapan Jaya III, pada tahun 2002. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikannya di SMP Negeri 5 Bekasi, selesai pada tahun 2005.

Kemudian melanjutkan ke SMA Islam PB. Soedirman 2 dan lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2008 melanjutkan kembali pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT United Tractor, cangkung Jakarta Timur, pada bagian penjualan suku cadang selama 1 bulan. Pengalaman Praktik Pengajaran Lapangan (PPL) di SMK Diponegoro 2 Jakarta Timur selama 5 bulan.