

**HUBUNGAN MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU
DI SMTA PSKD JAKARTA DAN DEPOK**

Said Hutagaol

sodoguron_45@yahoo.co.id

Somuntul Rumapea

sompskd@gmail.cim

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation between management of academic supervision, principal's interpersonal communication with the teacher's performance at PSKD Senior High School Jakarta and Depok, with the management of academic supervision as independent variable (X_1), principal's interpersonal communication (X_2) and dependent variable teacher's performance (Y).

This study was conducted in PSKD Senior High School Jakarta and Depok from February to March 2013. The research method is used for correlational research method. Data collection techniques use a questionnaire with Likert scale which measures 1-5. This research is represented by 60 of PSKD Senior High School teachers Jakarta and Depok as respondents. The techniques used are a simple correlation analysis, multiple correlation and multiple regression at alpha significance level at 0.05.

This study concluded that Hypothesis 1 shows a positive and significant relationship between management of academic supervision and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y1} = 0,417$. Hypothesis 2 shows a positive and significant relationship between principal's interpersonal communication and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y2} = 0,371$. Hypothesis 3 shows a positive and significant relationship between management of academic supervision, principal's interpersonal communication simultaneously and teacher's performance with a correlation coefficient of $r_{y12} = 0,433$.

From the research results it can be concluded that the teacher's performance at PSKD Senior High School Jakarta and Depok can be enhanced by improving the management of academic supervision and the principal's interpersonal communication.

Keywords: *Management of Supervision, Interpersonal Communication and Performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Mengingat tolok ukur kinerja guru cenderung lebih dominan diarahkan pada prestasi dan tanggung jawab maka seorang kepala sekolah di SMTA PSKD sangat berperan dalam menciptakan kinerja guru yang optimal. Kinerja guru merupakan *output* dari produk kepemimpinan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi dan dalam membangun hubungan interpersonal dengan guru. Kepala sekolah yang baik harus mampu menunjukkan indikator keberhasilan guru melalui daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi beberapa aspek, seperti: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Sementara kondisi riil di lapangan bahwa keberhasilan kepala sekolah di SMTA PSKD sebagai top manajer sangat berhubungan erat dengan kriteria penetapan jabatan kepala sekolah pada saat perekrutan. Kriteria baku yang merupakan ketentuan objektif dengan mengedepankan profesionalisme, kapabilitas dan syarat ideal lainnya sangat mempengaruhi keberhasilan seorang kepala sekolah. Penerapan kriteria tersebut pada akhirnya akan dapat menghasilkan kepemimpinan sekolah yang mampu bekerja keras, bekerja cerdas dan bekerja ikhlas. Jika tidak, maka seorang kepala sekolah akan cenderung formalitas, "asal bapak senang", bahkan yang paling menonjol akan memungkinkan terlihat kepemimpinan sekolah yang kurang mengerti apa yang harus dilakukan, bersikap pasif dan apatis yang dapat berpotensi memberikan dampak buruk yang berkepanjangan terhadap kinerja personal lainnya.

Latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru akan mencapai hasil yang baik atau tidak, tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang kepala sekolah. Menyikapi latar belakang demikian maka penulisan menemukan pokok persoalan di SMTA PSKD tentang pentingnya menempatkan kepala sekolah

yang kapabel dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, diantaranya menjalankan manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal secara intensif untuk mewujudkan kinerja guru secara optimal. Analogi dari pokok persoalan tersebut adalah bahwa ketika seorang kepala sekolah melaksanakan manajemen supervisi secara periodik kemudian adanya program tindak lanjut, maka kepada guru yang sudah berkinerja optimal diberikan *reward*. Semen-tara kepada guru yang belum berkinerja optimal diberikan pembinaan berkelanjutan dengan mengkomunikasikannya secara interpersonal sampai pada akhirnya diberikan *reward*. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul "Hubungan Manajemen Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Guru

Kinerja sering disebut dengan istilah *Job Performance* atau *Actual Performance*. Pengertian dari istilah tersebut adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2004:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. L.R. Sayle dan Strauss yang dikutip oleh Sedarmayanti (2001:50-51), mengutarakan bahwa: *Managers expected to be held to standard of accountability, and most managers prefer to have their established unambiguously, so they now where to carry out their energies. In effect, get standard established a target, and at the end of the target periode both managers and boss can compare the expected standard of performance with the actual level of achievement.* Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan

untuk dijadikan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar tersebut dapat dijadikan ukuran untuk membuat pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dikerjakan.

Beberapa aspek kinerja seorang guru yang dapat menentukan *output* seorang siswa (baik dari aspek prestasi akademik maupun *lifeskill*) adalah kinerja yang baik dari guru tersebut. Prinsip tersebut dapat dianalogikan bahwa ketika seorang guru memiliki performa yang baik maka dimungkinkan seorang siswa akan memiliki *sense of interest* yang tinggi terhadap mata pelajaran yang dibawakan oleh guru tersebut. Dengan tingkat *interest* yang tinggi, maka seorang siswa akan memiliki kemudahan dalam menyerap berbagai ilmu yang disampaikan oleh guru, termasuk juga kecakapan dalam mengaplikasikan sebuah teori kedalam kegiatan praktis. Sedarmayanti (2001:53), menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja tersebut meliputi: kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), prakarsa dalam menyelesaikan tugas (*initiative*), kemampuan menyelesaikan tugas (*capability*) dan kemampuan menjalin kerja sama dengan pihak lain (*communication*).

Menurut Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sementara Imron (1995: 3) mengemukakan bahwa guru merupakan faktor kunci tercapainya mutu pendidikan karena dia yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Pendapat ini dapat diartikan bahwa kadar kualitas seorang guru dipandang sebagai faktor penyebab

terciptanya kadar kualitas *output* sekolah. Tinggi rendahnya mutu pendidikan, guru dipandang yang paling bertanggung jawab. Jadi dalam rangkaian kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut memiliki kemampuan dan motivasi untuk menghasilkan prestasi kerja.

Untuk menjadi guru yang profesional, menurut Undang-Undang RI tentang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 pasal 7 butir d dan e, disebutkan bahwa guru harus memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan harus memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalannya. Suprayekti (2004: 7), dalam buku "Interaksi Belajar Mengajar", mengatakan bahwa di dalam interaksi belajar mengajar, guru memegang kendali utama untuk keberhasilan tercapainya tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu guru harus memiliki ketrampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, memanfaatkan metode, menggunakan media pembelajaran dan mengelola waktu.

Dari uraian-uraian tentang pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pelaksanaan kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dalam penelitian ini ditandai beberapa indikator, yaitu: pengembangan/penyusunan silabus, pengembangan/penyusunan RPP, menetapkan tujuan pembelajaran, menyediakan alat peraga/media pembelajaran, menetapkan metode pembelajaran, menetapkan bahan pembelajaran, menetapkan KKM, melaksanakan pembelajaran sesuai alokasi waktu, menggunakan metode pembelajaran, menggunakan bahan pembelajaran, menggunakan alat peraga/media pembelajaran, melaksanakan kegiatan perbaikan dan pengayaan, melaksanakan kegiatan awal pembelajaran, melaksanakan kegiatan inti pembelajaran, melaksanakan kegiatan penutup pembelajaran, melaksanakan pem-

belajar yang menyenangkan, melaksanakan pembelajaran tuntas, melaksanakan remedial dan pengayaan, menyusun kisi-kisi soal, menyusun soal, melaksanakan penilaian, memeriksa dan mengembalikan hasil penilaian, memberikan penilaian, melaporkan hasil penilaian.

Manajemen Supervisi Akademik

Istilah “manajemen” memiliki berbagai pengertian. Pengertian manajemen secara umum adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan. Manajemen dalam dunia pendidikan akan terjadi apabila terjadi gejala-gejala atau kesulitan dalam organisasi pendidikan. Pidarta (2009: 13), mengemukakan bahwa dalam menghadapi gejala atau kesulitan tersebut seorang kepala sekolah berfungsi sebagai manajer. Ada empat fungsi manajer yang harus dimengerti dan dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu:

- 1) Perencanaan, yaitu merencanakan tindakan untuk mengatasi masalah atau gejala di organisasi pendidikan.
- 2) Pengorganisasian, yaitu tindakan mengorganisir orang dan perlengkapan lainnya agar hasil perencanaan dapat berjalan dengan baik.
- 3) Penggerakan, yaitu tindakan memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat bekerja dengan giat dan antusias.

Pengendalian, yaitu mengendalikan proses dan hasil kerja agar tidak terjadi penyimpangan dari rencana dan hasil kerja. Fungsi ini dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan atas rencana pembelajaran.

Supervisi berasal dari bahasa Inggris *supervision* yang berarti pengawas atau pengawasan. Orang yang melaksanakan kegiatan supervisi disebut supervisor. Menurut Maryono (2011: 17) dalam arti morfologi, *super* berarti atas, lebih, dan *visi* berarti lihat atau penglihatan, pandangan. Sedangkan menurut H. Mukhtar dan

Iskandar yang dikutip oleh Jamal Ma'mur Asmani (2012:19), supervisi adalah mengamati, mengawasi, atau membimbing, dan memberikan stimulus atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dengan maksud mengadakan perbaikan.

Sebagai supervisor, kepala sekolah berkewajiban melakukan koordinasi atas seluruh kegiatan dan administrasi sekolah. Ia harus menghubungkan seluruh personal organisasi dengan tugas yang dilakukannya sehingga terjalin kesatuan, keselarasan, serta menghasilkan kebijaksanaan dan keputusan yang tepat. Tindakan pengkoordinasian ini meliputi pengawasan, pengarahan, memberikan penilaian, dan memberikan bimbingan terhadap setiap personal organisasi dengan melibatkan pihak lain, seperti wakil kepala sekolah, guru bimbingan dan konseling, staf kurikulum, wali kelas, petugas tata usaha, komite sekolah, dan lain-lain.

Menurut Supriadi yang dikutip oleh Mulyasa (2011: 25) bahwa kepala sekolah sangat erat hubungannya dengan berbagai aspek kehidupan sekolah. Dalam pada itu maka kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen pendidikan secara mikro, yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di sekolah. Pendapat tersebut senada dengan PP 28 tahun 1990 Psl. 12 ayat 1 yang mengatakan bahwa: “Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Apa yang dikatakan di atas menunjukkan beberapa pentingnya pema-haman tentang supervisi kepala sekolah dengan melihat semakin kompleksnya tuntutan tugas terhadap seorang kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang efektif dan efisien. Disamping itu, perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya yang diterapkan di sekolah juga cenderung bergerak maju semakin pesat, sehingga menuntut adanya penguasaan atas penyelenggaraan pendidikan secara profe-

sional. Mulyasa (2012:5) mengatakan bahwa sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah (*who is behind the school*).

Dalam kerangka inilah maka dituntut seorang kepala sekolah yang profesional yang memiliki kemampuan manajerial dalam rangka pencapaian dan peningkatan kualitas pendidikan yang optimal. Sebaliknya, apabila seorang kepala sekolah tidak memiliki kualifikasi manajerial yang memadai sudah barang tentu tujuan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tidak akan tercapai dengan baik. Seorang kepala sekolah adalah pemimpin yang akan menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah sebagai lembaga yang menyelenggarakan proses belajar mengajar.

Kepala sekolah sebagai atasan yang memiliki kelebihan dalam organisasi sekolah adalah orang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan supervisi. Idealnya kelebihan seorang kepala sekolah tersebut tidak hanya terletak pada aspek status dan kedudukan, tetapi juga pengetahuan dan keterampilan. Mulyasa, (2012:181) mengatakan dalam manajemen modern seorang pemimpin juga harus berperan sebagai pengelola. Dilihat dari fungsi-fungsi manajemen, yakni planning (perencanaan), organizing (pengorganisasian) dan controlling (pengawasan), maka kepala sekolah harus berperan pula sebagai supervisor pengajaran serta evaluator program sekolah. Dengan demikian untuk mengelola seluruh gerak langkah supervisi akademik, seorang kepala sekolah yang profesional harus dapat mengembangkan proses yang dinamis dari mulai perencanaan hingga melaksanakan sampai pada kegiatan memantau hasil belajar bersama sejawat dalam merefleksikan pelaksanaan tugas sesuai tujuan yang hendak dicapai.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen supervisi akademik adalah tindakan pengelolaan supervisi oleh kepala sekolah terhadap seluruh kegiatan pembelajaran di sekolah dalam rangka membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Manajemen supervisi akademik dalam penelitian ini ditandai beberapa indikator, yaitu: menjabarkan tujuan supervisi akademik pada masing-masing lingkup pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, merumuskan teknik supervisi akademik, menetapkan pendekatan supervisi akademik yang efektif, menyusun prosedur supervisi akademik, merumuskan kriteria pencapaian tujuan supervisi akademik (output), melibatkan wakil kepala sekolah dalam pelaksanaan supervisi, melibatkan warga sekolah dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pengembangan pembelajaran, membangun hubungan dengan guru dan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan supervisi berdasarkan prinsip-prinsip supervisi akademik, pertemuan rutin/berkala dengan guru, melaksanakan supervisi akademik yang didasarkan pada kebutuhan dan masalah nyata yang dihadapi oleh guru, menggunakan pendekatan dan teknik supervisi akademik yang tepat dan sesuai dengan tujuan supervisi akademik, memecahkan masalah pengembangan pembelajaran, menerapkan teknik supervisi, menugaskan guru dalam mengikuti forum guru, mengarahkan warga sekolah dalam mengatasi permasalahan pembelajaran, merumuskan kriteria pencapaian dampak supervise akademik (outcome), mengembangkan instrumen pengukuran pencapaian hasil langsung (output) supervisi akademik, melakukan analisis hasil evaluasi untuk kepentingan tindak lanjut, mengembangkan program tindak lanjut berdasarkan hasil evaluasi supervisi akademik.

Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Komunikasi menjadi bagian yang penting dalam kehidupan manusia. Istilah “komunikasi” dapat diartikan sebagai bentuk hubungan. Kata “komunikasi” berasal dari bahasa Latin *cum*, berarti dengan dan bersama dengan, dan *unus*, adalah kata bilangan yang berarti satu. Dari dua kata tersebut terbentuk kata benda “*communio*” yang dalam bahasa Inggris menjadi *communio*, yang berarti kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, dan hubungan (Naim, 2011:17).

Pada umumnya, proses komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerakan tubuh, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu. Cara seperti ini disebut komunikasi nonverbal. Menurut Lestari (2006:6) dalam proses komunikasi terdapat tiga unsur yang mutlak harus dipenuhi: 1) Komunikator/sender/pengirim. Komunikator/sender adalah orang yang menyampaikan isi pernyataan kepada komunikan 2) Komunikan/Receiver/Penerima. Komunikan/penerima adalah partner/rekan dari komunikator dalam komunikasi. Dalam komunikasi, peran pengirim dan penerima selalu bergantian sepanjang pembicaraan. Penerima mungkin mendengarkan pembicara atau menuliskan teks atau menginterpretasikan pesan dengan berbagai cara. 3) *Channel*/saluran/media. *Channel* adalah saluran atau jalan yang dilalui oleh isi pernyataan komunikator kepada komunikan. Atau jalan yang dilalui *feedback* komunikan kepada komunikator yang digunakan oleh si pengirim pesan. Pesan dapat berupa kata-kata atau tulisan, tiruan, gambaran atau perantara lain yang dapat digunakan untuk mengirim melalui

berbagai channel yang berbeda seperti telepon, televisi, fax, email, dan sebagainya.

Sekalipun unsur-unsur komunikasi merupakan kesatuan yang utuh, akan tetapi dalam praktek komunikasi, channel/media tidak selalu diperlukan oleh komunikator. Artinya komunikasi dapat dilakukan secara langsung tanpa medium, di mana isi pesan komunikator disampaikan kepada komunikan tanpa melalui media, dan *feedback* yang dari komunikan kepada komunikator juga tidak melalui media. Proses komunikasi seperti ini disebut sebagai komunikasi langsung atau *face to face*.

Menurut Miller dalam Rakhmat (2005: 120) memahami proses komunikasi interpersonal menuntut pemahaman hubungan simbiosis antar komunikasi dengan perkembangan relasional. Komunikasi mempengaruhi perkembangan relasional, dan pada gilirannya (secara serentak), perkembangan relasional mempengaruhi sifat komunikasi antara pihak yang terlibat dalam hubungan tersebut. Sementara pendapat senada diutarakan oleh Endang Lestari (2006: 15) yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal ialah interaksi tatap muka yang mengalir antar pribadi secara langsung dan dalam situasi kelompok dan merupakan pengaruh penting atas perilaku antar individu atau pribadi. Komunikasi interpersonal berorientasi pada perilaku, sehingga penekanannya pada proses penyampaian informasi yang dapat diterima dan ditanggapi secara langsung oleh penerima pesan. Dalam hal ini komunikasi dipandang sebagai cara dasar untuk mempengaruhi perubahan perilaku, dan yang mempersatukan proses psikologi seperti persepsi, pemahaman dan motivasi di satu pihak dengan bahasa pada pihak yang lain. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu aspek yang penting dalam mempelajari perilaku kelompok atau perilaku dalam suatu organisasi dan dinyatakan dalam suatu bentuk atau cara berkomunikasi. Penekanan dalam komunikasi interpersonal adalah adanya perubahan

han perilaku pada penerima pesan. Adanya kehendak untuk mendapatkan perubahan perilaku pada penerima pesan, membuat proses komunikasi perlu dan harus efektif, agar perubahan perilaku yang diinginkan dapat terjadi.

Ngainun Naim (2011: 81) mengatakan bahwa ciri hakiki *human relations* bukan terletak pada wujud manusia (*human being*), melainkan dalam rangka proses ruhaniah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan aspek-aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Dalam *human relations* terdapat kegiatan komunikasi yang bersifat persuasif dan sugestif dengan harapan kedua belah pihak merasa puas. Apabila *human relations* tersebut tidak menimbulkan rasa puas maka dikatakan gagal. Kepuasan akan tercermin pada sikap, pernyataan, dan tingkah laku. Hubungan antar manusia dalam konteks manajemen, dikenal dengan istilah *human relations*. Istilah ini dimaksudkan untuk menggambarkan mengenai cara interaksi manajer dengan bawahannya secara manusiawi. Asumsinya, jika manajer personal memotivasi bawahannya dengan baik, hubungan manusiawi dalam organisasi akan baik. Apabila moral dan efisiensi memburuk, maka hubungan manusiawi dengan organisasi juga akan memburuk.

Agar berhasil dalam tugasnya, manajer harus memiliki kemampuan berkomunikasi. Ngainun Naim (2011: 82) berpendapat bahwa ada tiga peran komunikasi yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh seorang manajer; pertama, dalam peran antar pribadi, manajer bertindak sebagai tokoh dan pemimpin.; kedua, dalam peran informal, manajer mencari informasi mengenai segala sesuatu yang mungkin memengaruhi pekerjaan dan tanggung jawab bawahan.; ketiga, dalam peran pengambil keputusan, manajer mengimplementasikan tugas yang baru, menangani gangguan, dan mengalokasikan sumber daya yang ada. Dengan demikian kepala sekolah (manajer)

menyampaikan semua fungsi dan tugas manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) melalui komunikasi. Demikian juga pemberian tugas administratif yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran juga dilakukan melalui komunikasi.

Daryanto (2011: 114-115) mengutarakan, bahwa komunikasi yang efektif juga ditandai oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Menjadi pendengar yang baik. Untuk dapat menjadi pendengar yang baik, komunikator harus memiliki *attention, concern, timing, involvement, vocal tones, eyes contact, look, interest, summarize, territory, empathy and nod*.
- b. Menjadi pembicara yang baik. Sebagai pembicara yang baik harus memperhatikan kata-kata yang digunakan, nada suara atau intonasi dan mimik wajah. Langkah yang harus ditempuh oleh komunikator dalam berbicara adalah kata pendahuluan, menerangkan maksud dan menyimpulkan hasil pembicaraan.

Senada dengan Daryanto, Christopher F. Achua Lussier (2010:174-176) memberikan gambaran tentang syarat menjadi pendengar yang baik adalah sebagai berikut: *“Listening is the process of giving the speaker your undivided attention. As the speaker sends the message, you should listen by: paying attention; avoiding distractions; staying tuned in; not assuming and interrupting; watching nonverbal cues; asking questions; taking notes; and conveying meaning”*.

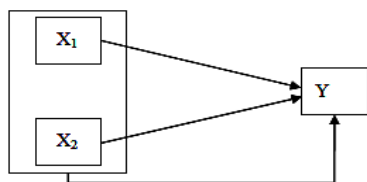
Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah kemampuan untuk mengirim pesan kepada orang lain secara akrab, dialogis, saling memahami, saling pengertian dengan efek dan umpan balik langsung. Melalui komunikasi ini diharapkan dapat mengubah sikap, pendapat dan perilaku seseorang. Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini ditandai beberapa indikator,

yaitu: mengungkapkan yang dirasakan, mengungkapkan tanggapan terhadap isi pesan yang dimaksud, memberikan informasi tentang hal-hal yang aktual, menerima bawahan apa adanya untuk mencari pengertian pesan, berbicara lugas dan tidak berbelit-belit, menghayati yang dirasakan bawahan, memahami pemikiran sebagai mana bawahan berpikir, memahami gerakan anggota tubuh, mendengarkan dengan penuh perhatian, memberi dukungan, memotivasi dengan jujur, memberi pujian dengan tulus, memberikan teguran atau sanksi tanpa pilih kasih, memberikan teguran atau sanksi tidak di depan umum, menunjukkan sikap yang wajar ketika memberikan teguran, mengkomunikasikan keinginan bekerja sama, menerima bawahan sebagai orang yang penting, memperlakukan bawahan sebagai orang yang bernilai, memiliki keyakinan dapat mengatasi masalah, memperlakukan bawahan secara demokratis, menerima perbedaan pendapat, mengkomunikasikan rasa hormat dan menghargai pendapat.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Melalui teknik korelasional peneliti mendeskripsikan beberapa variabel, melakukan pengujian hipotesis tentang hubungan antara manajemen supervisi akademik dan hubungan interpersonal sebagai variabel bebas dengan kinerja guru sebagai variabel terikat. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi dimana variabel-variabel yang dilibatkan mempunyai hubungan dengan masalah dalam penelitian ini. Hubungan variabel-variabel tersebut dapat digambarkan dalam bentuk skema, sebagai berikut:



Keterangan:

X_1 : Manajemen Supervisi Akademik

X_2 : Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah

Y : Kinerja Guru

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMTA PSKD yang berjumlah 140 orang dari 7 sekolah. Mengingat populasi dalam penelitian ini bersifat homogen, maka cara yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian adalah berdasarkan sampling cluster (Iqbal Hasan, 2002) dengan proses pengerjaannya sebagai berikut:

- Mengelompokkan populasi berdasarkan tempat mengajar, yaitu 7 sekolah.
- Dari 7 sekolah tersebut, kemudian dipilih sampel random yang terdiri atas 3 sekolah. Pemilihan secara random.
- Dari 3 sekolah yang terpilih ini (yaitu: SMA 3 PSKD, SMA 4 PSKD dan SMA 7 PSKD), kemudian dihitung jumlahnya yaitu sebanyak 60 orang dan ditetapkan sebagai sampel penelitian.
- Dari 4 sekolah yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian, kemudian dipilih sampel random untuk dijadikan sampel uji coba penelitian sebanyak 1 sekolah, yaitu SMK PSKD 3 yang jumlahnya 18 orang.

Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang dilakukan maka data populasi dan sampel penelitian dapat digambarkan sebagaimana pada tabel berikut:

Data Populasi dan Sampel

Nama Sekolah	Populasi	Sampel Penelitian	Sampel Uji Coba
SMA 1 PSKD	26	-	-
SMA 2 PSKD	19	-	-
SMA 3 PSKD	18	18	-
SMA 4 PSKD	18	18	-
SMA 7 PSKD	24	24	-
SMK 1 PSKD	17	-	-
SMK 3 PSKD	18	-	18
Jumlah	140	60	18

Hipotesis Statistik.

- $H_0 : \rho_{x_1y} = 0$

- $H_1 : \rho_{x_1y} > 0$
 2. $H_0 : \rho_{x_2y} = 0$
 $H_1 : \rho_{x_2y} > 0$
 3. $H_0 : \rho_{x_12y} = 0$
 $H_1 : \rho_{x_12y} > 0$

Keterangan:

H_0 : Hipotesis Nol

H_1 : Hipotesis Alternatif

x_{1y} : Koefisien korelasi antara manajemen supervisi kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y)

x_{2y} : Koefisien korelasi antara komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y)

x_{12y} : Koefisien korelasi antara manajemen supervisi kepala sekolah (X_1) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y)

Deskripsi Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu data tentang manajemen supervisi kepala sekolah (X_1), komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) dan kinerja guru (Y). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisikan daftar sejumlah pernyataan kepada responden sebanyak 60 orang yang merupakan sampel dari keseluruhan jumlah guru SMTA PSKD di Jakarta dan Depok. Seluruh pernyataan disusun berdasarkan pada acuan teoretis, disesuaikan dengan aspek dan indikator-indikator variabel sebagaimana diuraikan dalam definisi operasional. Adapun jumlah butir kuesioner masing-masing variabel berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen disajikan dalam lampiran tesis ini (Lampiran 4).

Penyajian Data

1. Variabel Kinerja Guru (Y)

Data kinerja guru diperoleh melalui hasil kuesioner yang dilakukan kepada 60 orang responden. Berdasarkan hasil kuesioner dengan rentangan nilai antara 36 dan 180, diperoleh deskripsi statistik seperti pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Descriptive Statistics Y

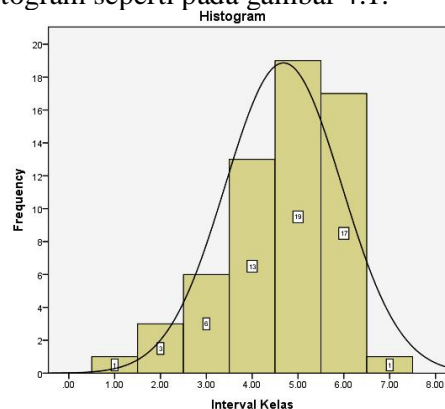
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		157.28
Median		160.50
Mode		162
Std. Deviation		13.354
Variance		178.342
Minimum		115
Maximum		180
Sum		9437

Dari hasil di atas maka selanjutnya disusun distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Interval Kelas	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
115-124	1	1.7	1.7	1.7
125-134	3	5.0	5.0	6.7
135-144	6	10.0	10.0	16.7
145-154	13	21.7	21.7	38.3
155-164	19	31.7	31.7	70.0
165-174	17	28.3	28.3	98.3
175-184	1	1.7	1.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti pada gambar 4.1.



Gambar 4.1. Histogram Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.2. terlihat bahwa perolehan skor paling banyak terdapat pada

interval kelas kelima 155-164 dengan frekuensi sebanyak 19 (31,7%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 154,5-164,5. Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh Modus (M_o) = 162, Median (M_e) = 160,50, nilai rata-rata (Mean) = 157,28 dan Simpangan Baku (s) = 13.354. Dari variasi data dapat diketahui sebanyak 23 guru atau 38,3% memiliki nilai di bawah rata-rata, sebanyak 19 guru atau 31,7% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 18 guru atau 30% memiliki nilai di atas rata-rata.

2. Variabel Manajemen Supervisi Akademik (X_1)

Data manajemen supervisi akademik diperoleh melalui hasil kuesioner yang dilakukan kepada 60 orang responden. Berdasarkan hasil kuesioner dengan rentangan nilai antara 31 dan 155, diperoleh diperoleh deskripsi statistik seperti pada tabel 4.3

Tabel 4.3. Descriptive Statistics X_1

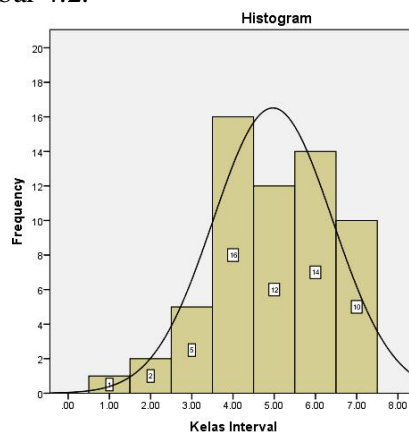
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		132.65
Median		132.50
Mode		124
Std. Deviation		14.184
Variance		201.181
Minimum		89
Maximum		155
Sum		7959

Dari hasil diatas selanjutnya disusun distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.4

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Supervisi Akademik

Interval Kelas	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
89-98	1	1.7	1.7	1.7
99-108	2	3.3	3.3	5.0
109-118	5	8.3	8.3	13.3
119-128	16	26.7	26.7	40.0
129-138	12	20.0	20.0	60.0
139-148	14	23.3	23.3	83.3
149-158	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi variabel manajemen supervisi akademik dapat digambarkan dalam bentuk histogram seperti pada gambar 4.2.



Gambar 4.2. Histogram Manajemen Supervisi Akademik

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat bahwa perolehan skor paling banyak terdapat pada interval kelas keempat 119-128 dengan frekuensi sebanyak 16 (26,7%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 118,5-129,5. Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh Modus (M_o) = 124 dan Median (M_e) = 132.50, nilai rata-rata (Mean) = 132.65 dan Simpangan Baku (s) = 14.184. Dari variasi data dapat diketahui sebanyak 24 guru atau 40% memiliki nilai di bawah rata-rata, sebanyak 12 guru atau 20% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 24 guru atau 40% memiliki nilai di atas rata-rata.

3. Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2)

Data komunikasi interpersonal kepala sekolah diperoleh melalui hasil kuesioner yang dilakukan kepada 60 orang responden.

Berdasarkan hasil kuesioner dengan rentangan nilai antara 35 dan 175, diperoleh deskripsi statistik seperti pada tabel 4.5.

Dari hasil tabel 4.5 selanjutnya disusun distribusi frekuensi seperti pada tabel 4.6.

Distribusi frekuensi variabel komunikasi interpersonal pada tabel 4.6 dapat

digambarkan dalam bentuk histogram seperti pada gambar 4.3.

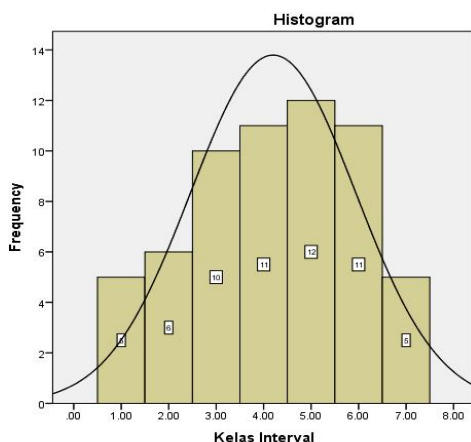
Tabel 4.5. Descriptive Statistics X₂

N	Valid	60
	Missing	0
Mean		148.40
Median		149.00
Mode		141 ^a
Std. Deviation		16.904
Variance		285.736
Minimum		112
Maximum		175
Sum		8904

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi Interpersonal

Interval Kelas	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
112-121	5	8.3	8.3	8.3
122-131	6	10.0	10.0	18.3
132-141	10	16.7	16.7	35.0
142-151	11	18.3	18.3	53.3
152-161	12	20.0	20.0	73.3
162-171	11	18.3	18.3	91.7
172-181	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	



Gambar 4.3. Histogram Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa perolehan skor paling banyak terdapat pada

interval kelas kelima 152-161 dengan frekuensi sebanyak 12 (20%), sehingga data tersebut memiliki kelas modus 151,5-162,5. Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh Modus (Mo) = 141 dan Median (Me) = 149.00, sedangkan nilai rata-rata (Mean) = 148.40 dan Simpangan Baku (s) = 16.904. Dari variasi data dapat diketahui sebanyak 21 guru atau 35% memiliki nilai di bawah rata-rata, sebanyak 11 guru atau 18,3% berada pada nilai rata-rata, dan sisanya sebanyak 39 guru atau 46,7% memiliki nilai di atas rata-rata.

Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

a. Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7. Pengujian Normalitas Variabel Kinerja Guru One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	157.28
	Std. Deviation	13.354
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.110
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.849
Asymp. Sig. (2-tailed)		.467

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.7 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,467 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel kinerja guru berdistribusi normal.

b. Pengujian Normalitas Variabel Manajemen Supervisi Akademik (X₁)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel manajemen supevisi akademik dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8. Pengujian Normalitas Variabel Manajemen Supevisi Akademik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	132.65
	Std. Deviation	14.184
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.062
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.564
Asymp. Sig. (2-tailed)		.908

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.8 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,908 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel manajemen supevisi akademik berdistribusi normal.

c. Pengujian Normalitas Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X₂)

Uji normalitas distribusi frekuensi variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah dapat dilihat pada output SPSS Kolmogorov-Smirnov seperti pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9. Pengujian Normalitas Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	147.93
	Std. Deviation	18.258
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.069
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.588

Asymp. Sig. (2-tailed)	.879
------------------------	------

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.9 nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,879 lebih besar dari taraf signifikansi (0,05), dengan demikian data variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dan hasilnya dapat dibaca pada output ANOVA Tabel, baris *Deviation from Linearity* dan kolom *Sig.* Dua variabel dinyatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai Signifikasi lebih besar dari 0,05.

a. Uji Linearitas Variabel Manajemen Supevisi Akademik (X₁) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.10. Uji Linearitas Variabel X₁ dengan Y

ANOVA Table		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	6976.35	3	188.55	1.17	.35
	Linearity	1825.54		1825.54	11.3	.00
	Deviation from Linearity	5150.80	3	143.07	.88	.63
	Within Groups	3545.83	2	161.17		
	Total	10522.1	5			

Berdasarkan tabel 4.10 nilai linearitas variabel X₁ dengan Y sebesar 0,633. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁ dengan Y mempunyai hubungan yang linier.

Statistics 20 for windows dengan output pada tabel 4.12.

b. Uji Linearitas Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X₂) dengan Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.11. Uji Linearitas Variabel X₂ dengan Y
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₂					
Between Groups	8315.350	37	224.739	2.240	.024
Linearity	1451.199	1	1451.199	14.467	.001
Deviation from Linearity	6864.151	36	190.671	1.901	.057
Within Groups	2206.833	22	100.311		
Total	10522.183	59			

Berdasarkan tabel 4.11 nilai linearitas variabel X₁ dengan Y sebesar 0,057. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ dengan Y mempunyai hubungan yang linier.

D. Pengujian Hipotesis dan Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan guna mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab sejumlah persyaratan yang ditentukan untuk pengujian hipotesis, seperti normalitas dan linearitas dari data yang diperoleh telah dapat dipenuhi.

1. Hubungan Manajemen Supervisi Akademik (X₁) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan manajemen supervisi akademik (X₁) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS

Tabel 4.12. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel Y atas X₁
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	105.262	14.993		7.021	.000
X1	.392	.112	.417	3.489	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 105,262 + 0,392X_1$.

$a = 105,262$

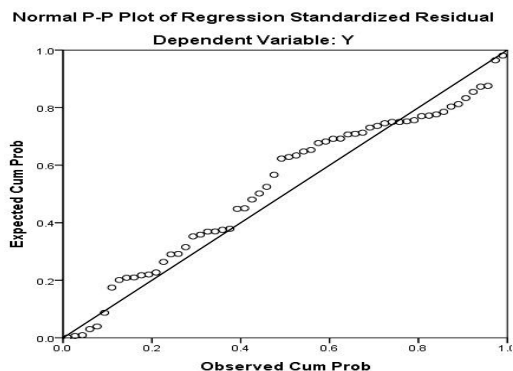
$b_1 = 0,392$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 105,262$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai manajemen supervisi akademik dianggap nol.

$b_1 = 0,392$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai manajemen supervisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,392 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut!



Gambar 4.4. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X

Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows maka dapat dilihat output pada tabel 4.13.

Tabel 4.13. Uji Signifikansi Variabel Y atas X_1
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1825.543	1	1825.543	12.175	.001 ^b
Residual	8696.640	58	149.942		
Total	10522.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. = 0,001 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signikansi koefisien regresi manajemen supevisi akademik tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.12 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 3.489$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 58, nilai $t_{tabel} = 1,672$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.489 > 1,672$, artinya H_0

ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_1 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian maka hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara manajemen supervisi akademik dengan kinerja guru.

Tabel 4.14. Koefisien Determinasi (R Square) Y atas X_1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.173	.159	12.245

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.14 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel manajemen supevisi akademik (X_1) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 17,3%, dan sisanya sebesar 82,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_1 .

2. Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan komunikasi interpersonal kepala sekolah(X_2) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dengan output pada tabel 4.15

Tabel 4.15. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel Y atas X_2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	113.743	14.384		7.907	.000
X2	.293	.096	.371	3.046	.003

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.15 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 113,743 + 0,293X_2$.

$a = 113,743$

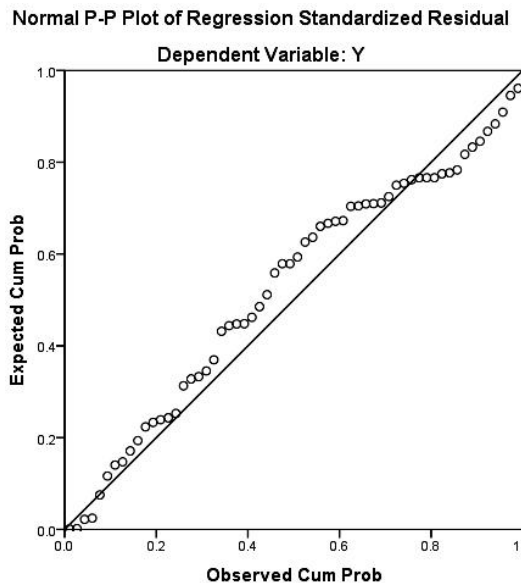
$b_1 = 0,293$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 113,743$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah dianggap nol.

$b_1 = 0,293$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,293 unit.

Secara grafis persamaan regresi tersebut dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut.



Gambar 4.5. Grafik regresi linier hubungan Y dengan X_2

Setelah mengetahui persamaan regresi maka dilanjutkan uji signifikansi persamaan regresi untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Dengan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows maka dapat dilihat output pada tabel 4.16.

Tabel 4.16. Uji Signifikansi Variabel Y atas X_2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1451.199	1	1451.199	9.279	.003 ^b
Residual	9070.984	58	156.396		
Total	10522.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

Melalui uji nilai Signifikansi (Sig.) dengan ketentuan jika nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh nilai Sig. = 0,003 yang berarti < 0,05. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kriteria linieritas.

Untuk membuktikan signifikansi koefisien regresi manajemen supevisi akademik tersebut dilakukan uji hipotesis melalui uji t pada taraf 5% dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.15 nilai koefisien regresi $t_{hitung} = 3.046$. Sementara pada taraf signifikansi 5% dengan db 58, nilai $t_{tabel} = 1,672$. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.046 > 1,672$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi variabel X_2 berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru.

Tabel 4.17. Koefisien Determinasi (R Square) Y atas X_2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.123	12.506

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.17 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah (X_2) memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 13,8%, dan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X_2 .

3. Hubungan Manajemen Supevisi Akademik (X_1) dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan manajemen supevisi akademik (X_1) dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X_2) dengan kinerja guru (Y) maka digunakan analisis regresi sederhana dengan

bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dengan output pada tabel 4.12.

Tabel 4.18. Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel Y atas X_1 dan X_2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	100.249	15.855		6.323	.000
1 X1	.288	.155	.306	1.856	.069
X2	.127	.130	.161	.975	.334

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.18 menginformasikan model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom *Unstandardized Coefficients B*. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 100,249 + 0,288X_1 + 0,127X_2$.

$a = 100,249$

$b_1 = 0,288$

$b_2 = 0,127$

Nilai konstanta dan regresi dalam persamaan regresi ganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 100,249$; adalah bilangan konstan menunjukkan kinerja guru, dengan nilai manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal dianggap nol.

$b_1 = 0,288$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai manajemen supevisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,288 unit.

$b_2 = 0,127$; adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,127 unit.

Uji signifikansi persamaan regresi ganda dilakukan dengan bantuan program

aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows dapat dilihat output pada tabel 4.19.

Tabel 4.19. Uji Signifikansi Variabel Y atas X₁ dan X₂
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1968.265	2	984.133	6.558	.003 ^b
Residual	8553.918	57	150.069		
Total	10522.183	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Untuk mengukur tingkat signifikansi persamaan regresi ganda ini dilakukan uji hipotesis melalui uji F pada taraf 5%. Berdasarkan tabel 4.19 nilai F_{hitung} adalah 6,558 dan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dengan df (*degree of freedom* = derajat kebebasan) untuk pembilang 2 dan df untuk penyebut 57 adalah 3,16. Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($6,558 > 3,16$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pengujian ini menunjukkan nilai regresi ganda variabel X₁ dan X₂ secara bersama-sama berhubungan secara signifikan dengan variabel Y. Dengan demikian hasil penelitian adalah ada hubungan positif antara manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru

Tabel 4.20. Koefisien Determinasi (R Square) Y atas X₁ dan X₂
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 ^a	.187	.159	12.250

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.20 menampilkan nilai R Square atau koefisien determinasi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien

determinasi yang diperoleh membuktikan bahwa variabel manajemen supervisi akademik (X₁) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X₂) secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru (Y) sebesar 18,7%, dan sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X₁ dan X₂.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif variabel X yang terdiri dari manajemen supervisi akademik (X₁) dan komunikasi interpersonal kepala sekolah (X₂) secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan variabel Y (kinerja guru). Hubungan positif tersebut memiliki arti bahwa manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah seiring dengan kinerja guru. Peningkatan manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah diikuti meningkatnya kinerja guru. Hubungan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat ditelusuri, dijelaskan dan diramalkan dari manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menandakan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya atau dapat diterima. Masing-masing hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen supervisi akademik dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.489 > 1,672$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 105,262 + 0,392X_1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan manajemen supervisi akademik sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMTA PSKD sebesar 0,392 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,173

membuktikan bahwa variabel manajemen supervisi akademik memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 17,3%.

2. Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antar komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.046 > 1,672$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 113,743 + 0,293X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMTA PSKD sebesar 0,293 unit. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Sederhana) yang diperoleh sebesar 0,138 membuktikan bahwa variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 13,8%.
3. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru yang ditunjukkan oleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($6,558 > 3,16$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pola hubungan kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 100,249 + 0,288X_1 + 0,127X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar 1 (satu) unit akan terjadi peningkatan nilai kinerja guru SMTA PSKD sebesar 0,288 unit untuk manajemen supervisi akademik dan sebesar 0,127 unit untuk komunikasi interpersonal kepala sekolah. Nilai koefisien determinasi (R Square Regresi Ganda) yang diperoleh sebesar 0,187 membuktikan bahwa variabel manajemen

supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama memberikan kontribusi hubungan dengan variabel kinerja guru sebesar 18,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan pengolahan data menggunakan program aplikasi IBM SPSS Statistics 20 for windows, mengenai hubungan antara manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan yang cukup kuat antara variabel manajemen supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya hubungan yang diperlihatkan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,417$, dengan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,173. persamaan garis regresi menunjukkan $Y = 105,262 + 0,392X_1$. Artinya setiap kenaikan nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,392 unit. Semakin baik manajemen supervisi akademik, semakin baik pula kinerja guru.
2. Ada hubungan yang cukup kuat antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan kinerja guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok. Dari hasil analisis data dapat diketahui besarnya hubungan yang diperlihatkan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,371$, dengan koefisien determinasi r^2 sebesar 0,138. persamaan garis regresi menunjukkan $Y = 113,743 + 0,293X_2$. Artinya setiap kenaikan nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,293 unit. Semakin baik komunikasi interpersonal kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru.

3. Ada hubungan yang cukup kuat antara manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama dengan kinerja guru manajemen supervisi akademik dan di SMTA PSKD Jakarta dan Depok. Persamaan garis regresi menunjukkan $Y = 100,249 + 0,288X_1 + 0,127X_2$. Artinya setiap kenaikan nilai manajemen supervisi akademik sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,288 unit, dan setiap kenaikan nilai komunikasi interpersonal kepala sekolah sebesar satu unit akan meningkatkan nilai kinerja guru sebesar 0,127 unit. Semakin baik manajemen supervisi akademik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah, semakin baik pula kinerja guru

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi hasil penelitian, dapat diajukan beberapa saran antara lain:

1. Mengingat hubungan yang cukup kuat antara manajemen supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok, hendaknya kepala sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan manajemen supervisi akademik, dan kepala sekolah mampu melakukan pembinaan yang lebih profesional dalam peningkatan kinerja guru.
2. Mengingat hubungan yang cukup kuat antara manajemen supervisi akademik kepala sekolah dengan kinerja guru di SMTA PSKD Jakarta dan Depok, hendaknya kepala sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan komunikasi interpersonal kepala sekolah kepada guru atau bawahan sehingga tercipta komunikasi yang baik dan efektif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.
3. Mengingat penelitian ini masih terbatas pada variabel-variabel yang penulis gunakan, hendaknya rekan-rekan sekerja

dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambah atau menggunakan variabel-variabel lain dan jumlah sampel yang lebih banyak pada model acuan yang menunjang kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Achua, Christopher F.; Lussier, Robert N. (2010). *Effective Leadership*. Canada: South-Western.
- Asmani, Jamal Ma'mur. (2012). *Tips Efektif Supervisi Pendidikan Sekolah*. Jogjakarta: Diva Press.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Rakhmat, Jalaluddin. (2003). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Lestari, Endang. (2006). *Komunikasi Yang Efektif*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maryono. (2011). *Dasar-Dasar & Teknik Menjadi Supervisor Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyasa. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Naim, Ngainun. (2011). *Dasar-Dasar Komunikasi Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Meida.