

# KONTRIBUSI SUPERVISI KUNJUNGAN KELAS, KOMPETENSI GURU, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI DI KECAMATAN GUNUNGPATI KOTA SEMARANG

Imam Satriyono

SMP Negeri 2 Mranggen, Semarang

*Abstract: The objective of this study is to know the contribution of class visiting supervision, teacher's competence, and organizational climate toward teacher's performance at State Junior High School Gunungpati Semarang Central Java. The method used to collect the data was questionnaire. The collected data were analyzed by correlational technique, double regression by two predictors. The result shows that there is significant contribution of class visiting supervision, teacher's competence, and organizational climate toward teacher's performance. Then, it can be suggested that to get work optimally, the school should try some efforts of increasing the teacher's competence, like sending in seminar, workshop, or training in innovative teaching and learning.*

*Kata kunci: kompetensi guru, iklim organisasi, dan kunjungan kelas*

## Pendahuluan

Pembicaraan mengenai pendidikan selalu diarahkan kepada guru. Guru adalah komponen yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja, totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara kepada ketidakmampuan guru di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan. Kalaupun sorotan itu lebih mengarah kepada sisi-sisi kelemahan pada guru, hal itu tidak sepenuhnya dibebankan kepada guru, dan mungkin ada system yang berlaku, baik sengaja ataupun tidak akan berpengaruh terhadap permasalahan tadi (Isjoni, 2007: 1). Guru selalu dianggap sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam operasionalisasi pendidikan di tingkat sekolah, sehingga ketika pendidikan dituding sebagai pihak yang bertanggung jawab atas menurunnya kualitas sumber daya manusia, secara langsung guru merupakan pihak yang sangat menentukan dan memegang peranan

yang sangat penting terhadap kemajuan pendidikan yang bermuara pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan paparan di atas, guru memegang peranan penting dan menentukan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi hal mutlak yang harus dilakukan agar guru dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana agar kinerja guru tersebut meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

Banyak hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan kita, bagaimana kinerja guru akan berdampak kepada pendidikan bermutu. Kita melihat sisi lemah dari sistem pendidikan nasional kita, dengan berganti-ganti kurikulum pendidikan, maka secara langsung atau tidak akan berdampak kepada guru itu sendiri. Sehingga perubahan kurikulum dapat menjadi beban psikologis bagi guru, dan mungkin juga akan dapat membuat guru frustrasi akibat perubahan tersebut. Hal ini sangat dirasakan oleh guru yang memiliki kemampuan minimal, dan tidak demikian halnya guru profesional.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain adalah supervisi kunjungan kelas yang belum dilakukan secara efektif termasuk tindak lanjut dalam pemberian bantuan dan perbaikan dalam proses pembelajaran yang dilakukan guru pada masing-masing sekolah sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan yang masih rendah. Iklim sekolah yang kurang kondusif juga dapat menjadi penyebab kinerja guru rendah dan berdampak pada peningkatan mutu yang rendah pula.

Pemerintah telah menempuh berbagai cara dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan, seperti: peningkatan kualitas guru, penyediaan sarana dan prasarana, penyediaan anggaran yang memadai, penyempurnaan kurikulum secara terus menerus, memperbaiki kesejahteraan guru, memperbaiki sistem pembinaan guru dan sebagainya. Namun apa yang telah dilakukan oleh pemerintah belum menunjukkan hasil yang memuaskan, mutu pendidikan masih dipertanyakan. Rendahnya mutu pendidikan disebabkan oleh berbagai faktor, namun faktor yang diduga paling dominan terhadap rendahnya mutu pendidikan adalah rendahnya kualitas guru atau rendahnya kinerja guru.

Usaha yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru adalah peningkatan kompetensi guru. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang profesional akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar siswa berada pada tingkat optimal (Hamalik, 2006: 36).

Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru yaitu dengan cara menciptakan iklim organisasi yang kondusif sebab dengan iklim organisasi yang kondusif tersebut maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi dan mutunya dengan demikian diharapkan keberhasilan

pendidikan akan tercapai.

Bertolak dari uraian di atas, problematika yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat kontribusi yang positif antara supervisi kunjungan kelas, kompetensi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang ? “

Secara rinci perlu kiranya diuraikan secara ringkas dan jelas tentang masing-masing variabel penelitian ini beserta pengukurannya, berturut-turut mulai kinerja guru, supervisi kunjungan kelas, kompetensi, dan iklim organisasi.

Kinerja yang handal, sangat dibutuhkan oleh organisasi atau instansi di manapun. SDM yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang baik, tinggi dan handal. SDM yang memiliki kinerja baik pasti ada faktor-faktor yang melatar belakangi. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis akan menyoroti tentang pengertian kinerja. Menurut Winardi (2003: 54), kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas oprasional bagi organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebe-lumnya. Karena organisasi pada umumnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar memberikan tindakan dan hasil yang diinginkan”.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: (1) kemampuan dan minat seorang pekerja, (2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, dan (3) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut akan semakin besar kinerja yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang bergantung pada: (1) faktor individu yang bersangkutan menyangkut potensi, kecakapan, motivasi, dan komitmen, (2) faktor kepemimpinan yaitu menyangkut dukungan dan bimbingan yang diberikan,

(3) faktor tim atau kelompok, menyangkut kualitas dukungan yang diberikan oleh tim, (4) faktor sistem terkait yaitu masalah sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi, dan (5) faktor situasional yaitu lingkungan dari dalam dan dari luar serta perubahan-perubahan yang terjadi.

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja, atau unjuk kerja. Kinerja, sebagaimana dinyatakan Smith (Mulyasa, 2007: 135) adalah "...out put drive from processes, human or otherwise", jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sejalan dengan itu, Mitchel (Mulyasa, 2007: 137) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu "quality of work, promptness, initiative, capability, and comunicatio, ". Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji kinerja tenaga kependidikan. Disamping itu, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan komunikasi.

Untuk mencapai kinerja guru yang baik, maka guru harus memiliki kemampuan dasar, kemampuan akademik dan juga non akademik. Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus, pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang mampu berbicara diberbagai bidang ilmu pengetahuan belum tentu guru, untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus (Usman, 2002: 5). Berbagai pandangan di atas, kinerja mengandung unsur-unsur: perilaku manusia dalam kerja, kualitas, kuantitas, waktu, efisiensi, efektivitas, metode, ketrampilan, upaya, sifat-sifat eksternal, tindakan nyata dalam melakukan pekerjaan, sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja tinggi, dan kerja keras. Unsur-unsur kinerja di atas dapat digolongkan menjadi 5 golongan, yaitu (1) sumber daya manusia (SDM); (2) usaha untuk mencapai prestasi kerja; (3) ketrampilan dalam melaksanakan pekerjaan; (4) efisiensi; dan (5) efektivitas kerja.

Supervisi secara etimologi berasal dari kata

"super" dan "visi" yang mengandung pengertian meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, kreativitas dan kinerja bawahan (Mulyasa, 2004: 154). Supervisi adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang supervisor untuk membantu orang lain yang disupervisi agar dapat menemukan solusi atas permasalahan atau kendala yang dijumpai untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja mereka (Hartoyo, 2006: 47). Purwanto (2007: 76) mengemukakan bahwa supervisi adalah "suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif".

Kunjungan kelas dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain dengan (1) pemberitahuan terlebih dahulu, (2) insidental (tanpa pemberitahuan terlebih dahulu), dan bahkan (3) atas undangan guru atau sekolah terutama bagi guru atau sekolah yang sudah menyadari perlunya supervisi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Untuk membantu supervisor dalam melaksanakan tugasnya melalui kunjungan kelas, perlu dipersiapkan sebuah instrumen atau alat bantu untuk memperoleh data dan informasi yang dikehendaki (Hartoyo, 2006: 105).

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi kunjungan kelas merupakan salah satu bentuk layanan, bantuan dan pembinaan yang diberikan Kepala Sekolah kepada guru untuk mengembangkan dan memperbaiki porses belajar mengajar di kelas baik secara individu maupun kelompok.

Secara umum tujuan supervisi pengajaran/kunjungan kelas adalah: (1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi belajar-mengajar; (2) Mengendalikan penyelenggaraan bidang teknis edukatif di sekolah sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan; (3) Menjamin agar kegiatan sekolah berlangsung sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga segala sesuatunya berjalan lancar dan diperoleh hasil yang opti-

mal; (4) Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya; dan (5) memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan dan kekilafan serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi sekolah sehingga dapat dicegah kesalahan dan penyimpangan yang lebih jauh (Suprihatin, 1989: 305).

Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas belajar siswa. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru (Sahertian, 2004:19). Permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan supervisi di lingkungan pendidikan dasar adalah bagaimana cara mengubah pola pikir yang bersifat otokrat dan korektif menjadi sikap yang konstruktif dan kreatif, yaitu sikap yang menciptakan situasi dan relasi di mana guru-guru merasa aman dan diterima sebagai subjek yang dapat berkembang sendiri. Untuk itu, supervisi harus dilaksanakan berdasarkan data, fakta yang objektif (Sahertian, 2004: 20).

Secara umum ada 2 (dua) kegiatan yang termasuk dalam kategori supervisi pengajaran, yakni: 1) Supervisi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada guru-guru SD. Secara rutin dan terjadwal Kepala Sekolah melaksanakan kegiatan supervisi kepada guru-guru SD dengan harapan agar guru mampu memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan. Dalam prosesnya, kepala sekolah memantau secara langsung ketika guru sedang mengajar. Guru mendesain kegiatan pembelajaran dalam bentuk Rencana Pembelajaran kemudian kepala sekolah mengamati proses pembelajaran yang dilakukan guru. Saat kegiatan supervisi berlangsung, kepala sekolah menggunakan lembar observasi yang sudah dibakukan, yakni Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). APKG terdiri atas APKG 1 (untuk menilai Rencana Pembelajaran yang dibuat guru) dan APKG 2 (untuk menilai pelaksanaan proses pembelajaran) yang dilakukan guru; 2) Supervisi yang dilakukan oleh Pengawas Sekolah kepada Kepala

Sekolah dan guru-guru untuk meningkatkan kinerja. Kegiatan supervisi ini dilakukan oleh Pengawas Sekolah yang bertugas di suatu Gugus Sekolah. Gugus Sekolah adalah gabungan dari beberapa sekolah terdekat, biasanya terdiri atas 5-8 Sekolah Dasar.

Hubungannya dengan kompetensi, Usman (2002: 14) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru melakukan profesi keguruannya. Sedangkan guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimalnya.

Broke dan Stone (Mulyasa, 2007: 25) mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *descriptive of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*. Kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakekat perilaku guru yang penuh arti. Sementara Charles, ( Mulyasa, 2007: 26) menegaskan bahwa *competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition* (kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan).

Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Guru adalah pekerjaan profesi. Sebagai pekerjaan profesi harus tahu benar tugas-tugas profesinya. Menurut Karsidi (2005: 71-80) guru mempunyai tugas yang berkaitan dengan profesinya secara garis besar guru memiliki tiga tugas profesi yaitu: (1) tugas profesi, (2) tugas kemanusiaan, dan (3) tugas kemasyarakatan. Sebagai salah satu profesi resmi kedudukan guru memerlukan keahlian khusus dan pekerjaan ini tidak dapat

dilakukan oleh orang diluar bidang pekerjaannya. Kompetensi guru mencakup (1) kompetensi profesional, (2).kompetensi personal, dan (3) kompetensi sosial. Kompetensi profesional mengandung pengertian bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas serta mendalam tentang bidang studi yang akan diajarkan, serta penguasaan metodologis dalam arti memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih metode yang tepat, serta mampu menggunakannya dalam proses belajar mengajar; Kompetensi personal artinya bahwa guru harus Memiliki sikap kepribadian yang mantap, sehingga mampu menjadi sumber intensifikasi subjek. Lebih tegasnya bahwa guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani; Kompetensi sosial, artinya bahwa guru harus memiliki kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan para murid maupun dengan sesama teman guru, dengan kepala sekolah, dengan pegawai tata usaha dan bahkan dengan anggota masyarakat di lingkungannya.

Kaitannya dengan iklim organisasi, Simamora (2007: 31) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah penciptaan iklim hubungan karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar dan memberikan hasil. Lebih jauh Simamora menjelaskan bahwa iklim organisasi seperti di atas dianggap sejalan dengan produktivitas yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif.

Faktor-faktor yang menentukan iklim organisasi meliputi: a) Struktur organisasi. Semakin tinggi struktur organisasi (semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan) lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup dan penuh ancaman; b) Ukuran atau besarnya organisasi dan posisi seseorang dalam hierarki. c) Sebuah sekolah dengan organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai, saling tergantung, sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya; d) Teknologi cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan yang kaku pada tingkat kepercayaan dan kreativitas rendah; e) Lingkungan di

luar iklim organisasi; f) Kebijakan dalam praktek manajemen.

Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan di sekitarnya sehingga anggota seringkali kehilangan identitas pribadi, dan pimpinan makin sulit untuk memuaskan kebutuhan anggota dan mencapai tujuan organisasi sekaligus.

Sebagai bahan penetapan *posissioning* penelitian ini, di bawah ini disajikan hasil penelitian yang relevan dengan pokok permasalahan yang diajukan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan korelasional dengan pendekatan *ex-postfacto*, guna menjawab adanya pola hubungan dan besaran kontribusi variabel penduga terhadap variabel respon yang dalam hal ini kinerja guru. Penelitian *ex-postfacto* ini dipilih karena mengangkat pendapat Gay dalam Sukardi (2008: 166) di mana peneliti tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari hubungan dan tingkat hubungan variabel yang direfleksikan dalam koefisien korelasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SMP di Kecamatan Gunungpati sebanyak 153

guru yang tersebar di 3 SMP Negeri dengan sampel sebesar 108 guru.

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket yang pengukurannya menggunakan skala likert. Uji Reliabilitas dan validitas dilakukan sebelum keempat instrumen penelitian digunakan. Untuk keperluan ini, peneliti melakukan uji coba keempat instrumen kepada 30 guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungpati yang tidak diteliti dengan dipilih secara acak. Hasil uji coba menunjukkan bahwa semua instrumen untuk keempat variabel penelitian ini adalah valid dan reliabel. Tingkat validitas instrumen menggunakan kriteria *rule of thumb* sebesar 0,3. Sedangkan tingkat reliabilitas *Cronbach Alpha (G)* > 0,6.

Untuk pengujian hipotesis, digunakan teknik regresi ganda, yang dilengkapi dengan pemenuhan asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas.

### Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan terhadap guru SMP Negeri di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang untuk mengetahui seberapa besar supervisi kunjungan kelas ( $X_1$ ), kompetensi guru ( $X_2$ ), dan iklim organisasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputasi program *SPSS*. Gambaran data penelitian dengan 108 responden ini ditampilkan

dalam bentuk skor rata-rata, median, modus, simpangan baku/ standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maximum. Hasil yang diperoleh ditampilkan pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,860 + 0,136X_1 + 0,589X_2 + 0,332X_3$$

Hasil uji ketepatan parameter penduga, dapat diketahui bahwa Supervisi Kunjungan Kelas ( $X_1$ ) menunjukkan nilai “t sebesar 2,005 dengan probabilitas sebesar  $0,048 < 0,01$ . Demikian pula untuk Kompetensi Guru ( $X_2$ ) memperoleh nilai “t sebesar 7,965 dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,01$ . Adapun Iklim Organisasi ( $X_3$ ) menunjukkan nilai “t sebesar 4,883 dengan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,01$ . Berdasarkan uji ini, dapat dinyatakan bahwa semua  $H_0$  ditolak pada taraf signifikansi 5% yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tiap variabel penduga secara partial terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Gunungpati Kota Semarang.

Hasil uji ketepatan model regresi linear, yang membantu menetapkan keputusan tentang layak/tidaknya model regresi ini dijadikan dasar peramalan besaran variabel respon atas prediktornya; memberi petunjuk bahwa harga F test, sebesar 56,126 berada pada posisi tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kondisi empirik “menolak” hipotesis  $H_0$ .

Pasangan kriteria uji ini berupa “besaran harga Determinasi dengan simbol “ $R^2$ ”. Hasil

Tabel 1. Rangkuman Hasil Penelitian

Deskripsi	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$Y$
Rata-rata	47,96	51,15	47,64	58,35
Median	48,00	51,00	47,00	58,00
Modus	46	51	47	58
Standar Deviasi	3,298	3,337	3,592	3,610
Minimum	41	42	37	47
Maksimum	54	57	56	65
Jml.	108	108	108	108



pengujian regresi linier berganda diperoleh nilai  $R^2$  (R square) sebesar 0,618 yang berarti secara “simultan” semua prediktor mampu memberi kontribusi kepada “variabel respon” sebesar 61,8%, sedangkan sisanya sebesar 38,2% disumbangkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kondisi kedua pengukuran di atas mampu menuntun peneliti untuk menegaskan bahwa secara “simultan”, semua prediktor dapat meng-kondisi besarn “responnya”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi linear adalah “tepat”. Keadaan ini dikuatkan juga oleh posisi BLUE pada semua persyaratan penerapan teknik regresi linear yang meliputi Normalitas sebaran data, Autokorelasi, Multikolinearitas, dan Homoskedastisitas.

Adapun besaran kontribusi dari tiap-tiap variabel penduga, berdasarkan hasil hitungan statistik, adalah sebesar 1,5 % untuk Supervisi Kunjungan Kelas, 51,2% untuk Kompetensi Guru, dan 9,1% untuk Iklim Organisasi.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat kontribusi positif dan signifikan dari semua variabel penduga terhadap variabel respon. Namun, variabel Supervisi Kunjungan Kelas hanya memberi kontribusi terkecil yaitu sebesar 1,5%. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan para guru sudah benar-benar mapan dalam posisi kepemilikan kompetensinya.

Hasil penelitian ini ternyata senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ofoegbu (March, 2004): *772 (10%) public primary and secondary school teachers selected through strategic random sampling technique from the south eastern part of the country participated in the study. Data was colleted using a survey instrument design by the researcher. Analysis of data revealed that the particvipating teachers almost unanimsously agreed that teacher motivation is a vital factor for classroom effectiveness and shool improvement.* Yang menyatakan bahwa dari 772 guru sekolah umum dan sekolah menengah yang diambil secara

random sampling dari Negara bagian tenggara di Nigeria setuju bahwa motivasi dalam kompetensi guru merupakan faktor yang sangat penting dalam keefektifitas kelas dan peningkatan sekolah.

Demikain pula Kucan (2007) yang mene-gaskan bahwa. *“the self-assessment activity that seem ed to provide support and motivation for teachers’ developing understanding of and higher levels of performance in enganging students in productive”*. Hal tersebut meng-indikasikan bahwa kompetensi guru yang inklusif didalamnya adanya motivasi merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Jeffrey (2007:14) memberikan penjelasan: *“that the correlation between leadership behavior and student achievement was large enough that school leaders should feel compelled to seek ways to improve their leadership skills”*. Pendapat Jeffrey tersebut mengindikasikan bahwa dalam kepemimpinannya, ada hubungan antara perilaku pemimpin ( melalui tangan panjang para guru) dan prestasi siswa, dan yang selanjutnya dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan kepala sekolah.

Barbara (2001) meyakini: terdapat empat faktor yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru antara lain Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, manajemen kelas, pengetahuan tentang materi pelajaran, dan kepribadian guru dan tanggungjawab profesional guru (kompetensi guru). Pendapat tersebut mendukung temuan penelitian ini.

## Simpulan dan Saran

Bertolak dari hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan supervisi kunjungan kelas, kompetensi guru, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru secara “simultan mapun partial” pada nilai probabilitas sebesar 1% . 2) Kontribusi masing-masing variabel penduga adalah 1,5 % untuk Supervisi Kunjungan Kelas, 51,2% untuk Kompetensi Guru, dan 9,1% untuk Iklim

Organisasi. 3) Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah asumsi klasik atau bias, sehingga dinyatakan BLUE (*best, linier, unbiased, estimator*).

Saran utama bagi lembaga persekolahan yang selalu mendambakan kinerja guru yang optimal, hendaknya lebih memacu tingkat kom-

petensi guru melalui berbagai upaya inovatif. Sedangkan bagi Pemerintah atau Dinas terkait, seyogyanya mencari terobosan yang lebih efektif dalam penerapan kebijakan “Mutasi Guru” antar sekolah. Bagi guru, sebagai ujung tombak sekolah hendaknya memanfaatkan moment era pengembangan SDM ini dengan karya-karya inovatif dalam melaksanakan fungsi profesionalnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Barbara J. Stahl, Journal; 2001. *Knowledge and Skills for Teachers Supervising the Work of Paraprofessionals*. Minnesota Department of Children, Families & Learning.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartoyo, 2006. *Supervisi Pendidikan*. Semarang: Pelita Insani.
- Isjoni. 2007. *Kinerja Guru*. [www.diknas.co.id](http://www.diknas.co.id).
- Jeffrey, Todd. 2007. *Roeper Review*. (<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1304439191&sid>). Vol. 29, Iss. 4; pg. 285, 1 pgs.
- Kucan, Linda. 2007. *The Reading Teacher*. (<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1382111731&sid>). Vol. 61, Iss. 3; pg. 228, 7 pgs.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ofoegbu. 2004. *Teacher motivation: a Factor for classroom effectiveness and school improvement in Negeria*. [http://findarticles.com/p/articels/mi\\_m0FCR/is\\_1\\_38/ai\\_n6073200](http://findarticles.com/p/articels/mi_m0FCR/is_1_38/ai_n6073200)
- Sahertian, Piet A. 2004. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, Moh. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- <http://inducation.blogspot.com/2008/10/supervisi-pengajaran.html>