

PENGARUH SUPERVISI DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP KINERJA GURU DI GUSLAH III KECAMATAN TUTUR

AMIR SHOLEH, MUHAMMAD SULTON

ABSTRACT

Keywords: *Supervision and Pedagogic Competency and Performance of Teachers*

In-house organizational communication is also an important thing to note because these two elements can be further studied can be expected to improve the quality of education through improving the proportionalism of teachers in schools. This study aims to describe the influence of supervision on teacher performance and the influence of pedagogic competence on teacher performance and influence of supervision and pedagogic competence on teacher performance in Guslah III Tutar District Pasuruan Regency. This study uses descriptive or research conducted based on the level of explanation or explanation, ie research that intends to explain the position of the variables studied and the relationship between one variable with another variable. While based on the hypothesis proposed. Then this research includes associative research, or research that will test whether there is relationship and influence between variables studied, using quantitative data type. The population as well as samples in this study are 50 teachers and educational personnel, which all become objects in this study. The results of this study are the hypothesis of this study answered, in accordance with the results of the F test and t test. As for the conclusion is as follows: 1). There is an influence of supervision on teacher performance Guslah III Tutar District. 2). There is influence pedagogic competence on teacher performance Guslah III District Tutar. 3). There is influence of supervision and pedagogic competence on teacher performance Guslah III Tutar District.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting dalam kehidupan suatu bangsa. Oleh karena itu negara kita memiliki Sistem Pendidikan Nasional. Dalam Undang-Undang RI. Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikemukakan bahwa pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Reformasi dalam kehidupan politik nasional. tampaknya merupakan suatu kebutuhan dan tuntutan yang diinginkan

masyarakat. Salah satu agenda reformasi nasional yang dicanangkan pemerintah adalah yang menyangkut masalah desentralisasi dan otonomi daerah. Untuk mengimplementasikan kebutuhan tersebut telah diterbitkan serangkaian peraturan perundang-undangan yaitu (1) Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, (2) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah, (3) PP Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan pemerintah pusat dan Kewenangan propinsi sebagai Daerah Otonom.

Sebagai tenaga profesional, maka guru memang dikenai sebagai salah satu jenis dari sekian banyak pekerjaan (accupation) yang memerlukan bidang keahlian khusus. seperti dokter, insinyur. tentart wartawan, dan bidang pekerjaan lain yang memerlukan bidang keahlian yang lebih spesifik. Dalam dunia yang semakin maju, semua bidang pekerjaan memerlukan adanya spesialisasi,

yang ditandai dengan adanya standar kompetensi tertentu. termasuk guru sebagai prolesi (Suparlan. 2006:73).

Seorang guru yang telah memiliki sertifikat pendidik, maka secara langsung orang akan menyimpulkan bahwa ia adalah seorang guru yang profesional. Indikasinya karena ia telah lulus penilaian portofolio. namun apakah ada jaminan jika seorang guru yang telah memiliki sertifikat pendidik maka ia secara otomatis juga dapat berperan sebagai guru yang profesional seharusnya memang demikian, karena yang namanya profesionalisme itu adalah sebuah istilah yang diperoleh setelah melalui sebuah proses tahapan tertentu karena ia telah melewati tahapan tertentu itulah, maka itu ia disebut profesional. Artinya bahwa bila seorang guru yang telah melalui penilaian portofolio itu sangat wajar bila gelar profesionalisme dapat disandangnya. Berdasarkan "gelar baru" itulah guru dapat bekerja secara profesional dan maksimal, sebagaimana profesi-profesi lainnya seperti seorang dokter, psikolog, sejarawan, antropolog, sosiolog, insinyur, termasuk juga tukang pijat, tukang mebel dan sebagainya.

Kepala sekolah juga berperan sangat penting dalam peningkatan kinerja guru dalam kapasitasnya sebagai pemegang kendali dalam suatu organisasi sekolah. Kepala sekolah berhak dalam proses pengaturan tata laksana dan kegiatan guru dalam proses belajar dan mengajar di sekolah. Kepala sekolah berhak memberikan apresiasi kepada guru jika dinilai guru tersebut berprestasi, artinya kinerjanya mengalami peningkatan, jadi kinerja guru memang sangat dipengaruhi peningkatannya oleh supervisi pengawas pendidikan dan keefektifan kepemimpinan kepala sekolah. Bertitik tolak dari permasalahan di atas penulis mengambil judul penelitian "Pengaruh Supervisi Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru Di Guslah III Kecamatan Tukur Kabupaten Pasuruan".

1. Apakah ada pengaruh supervisi terhadap kinerja guru di Guslah III Kecamatan Tukur Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di Guslah III Kecamatan Tukur Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah ada pengaruh supervisi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja

guru di Guslah III Kecamatan Tukur Kabupaten Pasuruan?

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Supervisi

Pengawas (supervisor) adalah salah satu tenaga kependidikan, yang bertugas memberikan pengawasan agar tenaga kependidikan (guru, rektor, dekan, ketua program, direktur kepala sekolah, personel lainnya di sekolah) dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pengawas diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh untuk melakukan pengawasan dengan memberikan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan,

Supervisi adalah melihat bagaimana dari kegiatan di sekolah yang masih negatif untuk diupayakan menjadi positif untuk dapat ditingkatkan menjadi lebih positif lagi, yang penting adalah pembinaan (Suharsimi Arikunto, 2004:3).

Pengertian lain supervisi diartikan sebagai : "melihat dari atas" atau sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah yang berkedudukan di atas atau lebih tinggi dari guru, untuk melihat atau mengawasi pekerjaan Guru (Arikunto Suharsimi, 2004 ; 4).

Apabila dicermati secara rinci kegiatan supervisi sesuai dengan konsep pengertian supervisi dibedakan yaitu supervisi akademik dan supervisi administrasi.

- a) Supervisi Akademik adalah supervisi yang menitik beratkan pengamatan pada masalah akademik, yaitu yang berlangsung berada dalam lingkup kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk membantu peserta didik ketika sedang dalam proses belajar.
- b) Supervisi administrasi yang menitikberatkan, pengamatan pada aspek-aspek administrasi yang berfungsi pendukung pembelajaran.

Dengan demikian batasan supervisi dapat penulis simpulkan bahwa supervisi yang intensif kepada guru, secara tidak langsung kepada guru dampaknya akan meningkat prestasi belajarnya. Jadi lebih jelasnya supervisi membantu guru untuk mengatasi masalah kesulitan dalam pembelajaran sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya.

Tujuan utama supervisi adalah meningkatkan kualitas pembelajaran, yang harapan akhirnya juga pada prestasi belajar peserta didik, adapun fungsi-fungsi supervisi meliputi,

- a) Fungsi Meningkatkan Model Pembelajaran.

Supervisi yang berfungsi meningkatkan mutu pembelajaran merupakan supervisi dengan ruang lingkup yang sempit tertuju pada aspek-aspek akademik, khususnya yang terjadi di ruang kelas ketika guru sedang memberikan bantuan dan arahan kepada peserta didik. Perhatian utama supervisor adalah bagaimana dari perilaku peserta didik yang belajar, dengan bantuan atau tanpa bantuan guru secara langsung.

- b) Fungsi memicu unsur yang terkait dengan Pembelajaran.

Supervisi yang berfungsi memicu atau penggerak terjadinya perubahan tertuju pada unsur-unsur yang terkait dengan, atau bahkan yang merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran (Suharsimi Arikunto, 2004 ; 13).

- c) Fungsi membina dan memimpin.

Supervisi adalah kegiatan yang diarahkan kepada penyediaan kepemimpinan bagi para guru dan tenaga kependidikan lainnya, maka sudah jelas bahwa supervisi mempunyai fungsi memimpin yang dilakukan oleh pejabat yang disertai tugas memimpin sekolah, yaitu kepala sekolah diarahkan kepada guru dan tata usaha.

Menurut Rohani (1991) terdapat delapan fungsi pengawas, yaitu (1) mengoordinasikan semua usaha sekolah, (2) memperlengkapi kepemimpinan sekolah, (3) memperluas pengalaman guru-guru, (4) menstimulasi usaha-usaha yang kreatif, (5) memberikan fasilitas penilaian yang terus-menerus, (6) menganalisis situasi belajar dan mengajar, (7) memberikan pengetahuan/skill setiap anggota/staf, dan (8) membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru.

Jadi, Tugas tugas terpenting pengawas adalah memberikan berbagai alternatif pemecahan masalah dalam pembelajaran. Bila terjadi sesuatu yang timbul atau mencuat ke permukaan yang dapat mengganggu konsentrasi proses

belajar-mengajar, maka kehadiran pengawas bersifat fungsional untuk melakukan perbaikan. oleh karena itu, pemberdayaan pengawas diperlukan untuk meningkatkan fungsinya sebagai motivator, fasilitator dan sekaligus katalisator pengajaran.

B. Kompetensi Pedagogik

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut usman (2005), adalah “satu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang baik yang kualitatif maupun kuantitatif. “pengertian ini mengandung makna bahwa kompetensi itu dapat digunakan dalam dua konteks, yakni. Pertama sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang di amati. Kedua sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek kognitif , efektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Menurut Direktur Tenaga Kependidikan Depdiknas kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan. Dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Sementara itu, kompetensi menurut Kepmendiknas 045/U 2002 adalah seperangkat tindakan cerdas, tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Dalam pendidikan guru dikenal adanya “Pendidikan Guru berdasarkan Kompetensi”. Mengenai kompetensi guru ini, ada berbagai model cara mengklasifikasikannya. Untuk program SI salah satunya dikenal adanya”sepuluh kompetensi guru” yang merupakan profil kemampuan dasar bagi seorang guru, sepuluh kompetensi guru itu meliputi: menguasai bahan, mengelola program belajar-mengajar, mengelola kelas, menggunakan media sumber, menguasai landasan pendidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, mengenai fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah serta memahami prinsip-prinsip dan hasil

penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut kamus umum bahasa Indonesia (WJS. Purwadarminta) Kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi yakni kemampuan atau kecakapan.

Berdasarkan peraturan pemerintah (PP) Nomor 2007 tentang Guru, dinyatakan bahwasanya kompetensi yang harus dimiliki oleh Guru meliputi kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi Guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung. Lebih lanjut Gordon dan Mulyasa, (2005) merinci beberapa aspek yang ada dalam konsep kompetensi yakni, Pengetahuan (Knowledge), Pemahaman (Understanding), Kemampuan (Skill), Nilai, Sikap dan Minat (Interest). Untuk lebih lanjutnya akan disampaikan pembahasannya dalam sub bab masing-masing.

2. Pengertian Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik sesuai dengan UU RI Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 dan PP Nomor 19/2005 adalah merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan mengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Tim Direktorat Profesi Pendidikan Ditjen Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (2006) telah merumuskan secara substantif kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan terhadap peserta didik. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Salah satu aspek kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah kompetensi pedagogik. Dalam kompetensi pedagogik guru dituntut untuk dapat memahami peserta didiknya serta memahami bagaimana memberikan pengajaran yang benar pada peserta didik. Sebelum membahas lebih jauh mengenai

kompetensi pedagogik, terlebih dahulu dibahas mengenai definisi pedagogik itu sendiri.

a. Definisi Pedagogik

Pedagogik berasal dari kata Yunani “paedos”, yang berarti anak laki-laki, dan “agogos” artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harfiah berarti pembantu anak laki-laki pada jaman Yunani kuno, yang pekerjaannya mengantarkan anak majikannya ke sekolah.

Menurut Prof. Dr. J. Hoogveld (Belanda) pedagogik adalah ilmu yang mempelajari masalah membimbing anak kearah tujuan tertentu, yaitu supaya ia kelak mampu secara mandiri menyelesaikan tugas hidupnya. Jadi pedagogik adalah ilmu pendidikan anak.

Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “.....output drive from processes, human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan serta hasil yang diinginkan. Menurut Prawirasentono (1999:2):

“*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika". Dessler (1997:513) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

Kinerja yang dimaksudkan diharapkan memiliki atau menghasilkan mutu yang baik dan tetap melihat jumlah yang akan diraihnyanya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara mutu terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip Kusmianto (1997: 49) dalam buku panduan penilaian kinerja guru oleh pengawas menjelaskan bahwa:

"Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran,

(3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru".

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

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

Pendapat lain diutarakan Soedijarto (1993) menyatakan ada empat tugas gugusan kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru. Kemampuan yang harus dikuasai oleh seorang guru, yaitu: (1) merencanakan program belajar mengajar; (2) melaksanakan dan memimpin proses belajar mengajar; (3) menilai kemajuan proses belajar mengajar; (4) membina hubungan dengan peserta didik. Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok:

(1) merencanakan pembelajaran
(2) melaksanakan pembelajaran
(3) menilai hasil pembelajaran
(4) membimbing dan melatih peserta didik;
(5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk

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

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001: 82) dalam Wikipedia, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

“Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

- 1) Kemampuan mereka.
- 2) Motivasi.
- 3) Dukungan yang diterima.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi”.

Sedangkan menurut Menurut Gibson (1987) masih dalam Wikipedia menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. “Tiga faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor individu (kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau *reward system*)”.

4. Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hani Handoko (1994: 135) menjelaskan bahwa, “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan deskriptif atau penelitian yang dilakukan berdasarkan tingkat eksplanasi atau penjelasan. Jadi penelitian menurut tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Sedangkan berdasarkan hipotesis yang diajukan. maka penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, atau penelitian yang akan menguji ada tidaknya hubungan dan pengaruh antara variabel yang dikaji,

dengan menggunakan data berjenis kuantitatif

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh obyek yang akan diteliti dalam sebuah penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil untuk dikaji atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 guru pada tahun pelajaran 2016/2017 yang seluruhnya dijadikan obyek dalam penelitian ini.

C. Variabel Penelitian

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini beserta definisi. antara lain sebagai berikut:

1. Supervisi kepala sekolah (X1) adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya melalui proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran dengan konsep supervise akademik meliputi : pengertian, tujuan dan fungsi, prinsip-prinsip dan dimensi-dimensi substansi supervise akademik.
2. Kompetensi pedagogik (X2) adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
3. Kinerja guru (Y) adalah seseorang yang memiliki kapabilitas pemahaman baik dalam ruang lingkup konsep atau metode dan juga pemahaman yang bersifat universal terhadap tugas pokok kejuruan itu sendiri.

D. Instrument Penelitian

Nasir (2003:328) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti.

Sehubungan dengan pengertian teknik pengumpulan data terwujud data yang akan dikumpulkan. maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu menggunakan instrument angket dan metode dokumentasi.

Indikator untuk instrument variabel supervisi terdiri dari :

1. Waktu dan pihak-pihak yang mengadakan supervisi
2. Bentuk kegiatan dan umpan balik dari kegiatan supervisi
3. Hakekat dan tujuan dari kegiatan supervisi

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1-4, dimana nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, nilai 2 menyatakan tidak setuju, nilai 3 menyatakan setuju, nilai 4 menyatakan sangat setuju.

Indikator untuk instrumen variable kompetensi pedagogik ini terdiri dari

1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
2. Pemahaman terhadap peserta didik
3. Pengembangan kurikulum/silabus

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1-4, dimana nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, nilai 2 menyatakan tidak setuju, nilai 3 menyatakan setuju, nilai 4 menyatakan sangat setuju.

Indikator untuk instrumen variable kinerja guru terdiri dari :

1. Penerapan model pembelajaran di kelas
2. Cara menangani siswa atau mendidik siswa
3. Keaktifan atau loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya sehari-hari

Pengukuran variabel ini menggunakan skala likert 1-4, dimana nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, nilai 2 menyatakan tidak setuju, nilai 3 menyatakan setuju, nilai 4 menyatakan sangat setuju.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul semuanya maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data tersebut. Data yang telah dikumpulkan diolah baik secara manual maupun dengan menggunakan bantuan komputer. Program yang digunakan untuk membantu pengelolaan data ini adalah program IBM SPSS *version 19.0 for windows* analisis yang dilakukan adalah

1. Mengetahui ada tidaknya gejala ini digunakan indikasi nilai VIF (Variance inflation factor). Uji gejala multikolinieritas dimaksudkan untuk lebih mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel dalam model regresi. Hakim (2001:301) menyebutkan angka toleransi VIF untuk terhindar dari gejala multikolinieritas ini antara 1-4. Usaha untuk mengatasi model regresi yang mengandung multikolinieritas pada

penelitian dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner (daftar pertanyaan) dengan cara menambahkan data penelitian (Algifari, 2000;85).

2. Asumsi Heteroskedastisitas; berarti variasi (variance) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedastisitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya atau lebih variabel bebas. Penyimpangan asumsi model klasik adanya heteroskedastisitas artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Konsekuensinya adalah heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir (estimation) yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun sampel besar, walaupun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya (tidak bias) dan bertambahnya sampel yang digunakan akan mendekati nilai yang sebenarnya (konsisten). Ini disebabkan oleh variansnya yang tidak minimum (tidak efisien). Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian korelasi Ranking Spearman. Korelasi Ranking Spearman (r_s) dapat dihitung dengan rumus : $Dl: \text{selisih rangking standart deviasi (s) dan rangking nilai mutlak error (e). Nilai e: } Y-Y$
Menurut Algifari (2000;85), cara untuk mengatasi masalah heteroskedastisitas salah satunya dengan melakukan transformasi log karena transformasi log akan memperkecil situasi heteroskedastisitas, dalam hal ini akan memperkecil skala ukur variabel..
3. Asumsi Autokorelasi; berarti korelasi/keterkaitan antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu dan ruang. Salah satu asumsi penting dari perhitungan asumsi klasik adalah tidak terdapatnya autokorelasi atau kondisi yang berurutan diantara pengganggu (*disturbance*) yang digunakan dalam fungsi regresi.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur itu (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur tersebut dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

- Jika nilai $r_{hitung} > 0,30$ berarti pernyataan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} \leq 0,30$ berarti pernyataan tidak valid.

Berdasarkan output tersebut dapat dilihat hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent (Supervisi dan Kompetensi pedagogik) terhadap variabel dependent (Kinerja guru) adalah sebagai berikut:

- a) Hipotesis pertama menyebutkan bahwa **“ada pengaruh supervisi terhadap kinerja guru di Guslah III Kec. Tutor”** dapat diterima. Berdasarkan output di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 5,313 dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 5%, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel supervisi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
- b) Hipotesis kedua menyebutkan bahwa **“ada pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru di Guslah III Kec. Tutor”** dapat diterima. Berdasarkan output di atas diketahui nilai t-hitung sebesar 2,948 dan nilai signifikansi 0,005 kurang dari 5%, sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi pedagogik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan Kesimpulan

Hipotesis penelitian ini terjawab, sesuai dengan hasil dari uji F dan uji t. adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji regresi linier berganda terutama pada uji t yaitu uji pengaruh secara parsial menghasilkan nilai t-hitung sebesar 5,313 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 5%, sehingga H_0 ditolak, maka ada pengaruh supervisi terhadap kinerja guru Guslah III Kecamatan Tutur.
2. Berdasarkan uji regresi linier berganda terutama pada uji t yaitu uji pengaruh secara parsial menghasilkan nilai t-hitung sebesar 2,948 dan nilai signifikansi 0,005 kurang dari 5%, sehingga H_0 ditolak, maka dapat diartikan ada pengaruh kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Guslah III Kecamatan Tutur.
3. Besarnya pengaruh variabel supervisi dan kompetensi pedagogik terhadap variabel kinerja guru yaitu sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti, sehingga diartikan ada pengaruh supervisi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru Guslah III Kecamatan Tutur.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Anwar. (1984). *Strategi Komunikasi : Sebuah Pengantar Ringkas*. Bandung : Armico.
- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- AW Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Burhanudin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepegawaian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia
- Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta
- Djihad Hisyam. 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*. Yogyakarta: Adi Cita.
- Gibson, 2002. *Organisasi Perilaku. Struktur proses*, Terjemahan, Edisi V. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Handoko, Hani T dan Reksohadiprodjo S. (1997). *Organisasi Perusahaan cet. ke -10*. Yogyakarta : BPPE
- Herujito, Yayat. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bogor : Grasindo Persada.
- Karsidi, Rafik, *Sosiologi Pendidikan*, Surakarta: LPP UMS dan UNS Pers, 2005
- Kartono, Kartini. 1995. *Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan)*. Bandung: Mandar Maju
- Koentjaraningrat. (1981). *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia.
- Mulyana, Dedy. 2000. “ *Ilmu Komunikasi, Pengantar*” Bandung : Remaja Rosadakarya
- Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Roesdakarya.
- Nasir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ngalim Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.