

**HUBUNGAN PERSEPSI GURU TERHADAP SUPERVISI KLINIS
DAN BANTUAN SUPERVISOR DENGAN KINERJA GURU
SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI
DI KABUPATEN MAGELANG**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Magister
Program Studi Teknologi Pendidikan



Oleh:
SUWARDI
NIM : S.810908316

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembentukan kepribadian manusia Indonesia seutuhnya, diperlukan proses pendidikan yang merupakan proses untuk meningkatkan harkat serta martabat bangsa. Karena melalui usaha pendidikan ini diharapkan dapat mengarahkan perkembangan anak di dalam pembentukan suatu pribadi yang mandiri.

Tujuan pendidikan diarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan tertentu, Tujuan pendidikan ini bisa menyangkut kepentingan peserta didik sendiri, kepentingan masyarakat dan tuntutan lapangan pekerjaan atau ketiganya peserta didik, masyarakat dan pekerjaan sekaligus. Proses pendidikan terarah pada peningkatan penguasaan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, pengembangan sikap dan nilai-nilai dalam rangka pembentukan dan pengembangan diri peserta didik. Pengembangan diri ini dibutuhkan, untuk menghadapi tugas-tugas dalam kehidupannya sebagai pribadi, sebagai siswa, karyawan, profesional maupun sebagai warga masyarakat (Sukmadinata, 2004: 4).

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Masyarakat terutama akan melihat bagaimana sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari, apakah memang ada yang patut diteladani atau tidak. Bagaimana guru meningkatkan pelayanannya, meningkatkan pengetahuannya, memberi arahan dan dorongan kepada anak didiknya dan bagaimana cara guru berpakaian dan berbicara serta cara bergaul baik dengan siswa, teman-temannya serta anggota masyarakat, sering menjadi perhatian masyarakat luas.

Dalam perilaku guru dituntut lebih profesional, sikap profesional guru dapat terlihat dari bagaimana guru dapat memahami, menghayati, serta mengamalkan sikap kemampuan dan sikap profesinya. Guru yang profesional cenderung menghargai peraturan-peraturan yang ada, organisasi profesi, teman sejawat, anak didik, tempat kerja, pimpinan dan pekerjaannya. Sikap profesional tersebut dapat terbentuk melalui peningkatan ketrampilan dan sikap inovatif guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Dengan peningkatan ketrampilan, seorang guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lebih profesional, demikian halnya dengan sikap inovatif guru dapat menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi yang ada, sehingga guru lebih dapat diterima di tengah-tengah masyarakat dan peserta didik.

Dalam mewujudkan tujuan pendidikan, SMA Negeri di Kabupaten Magelang mencanangkan visi terwujudnya sekolah yang unggul dibidang IMTAQ dan IPTEK, dan misi: (a) Melaksanakan pembelajaran secara aktif dan koordinatif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya, (b) Menumbuhkembangkan semangat keunggulan secara intensif dan koordinatif kepada seluruh warga sekolah, (c) Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenal potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal, (d) Meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan IPTEK, (e) Meningkatkan prestasi dalam bidang ekstrakurikuler sesuai dengan potensi yang dimiliki, (f) Menyelenggarakan program pendidikan yang senantiasa berakar pada sistem nilai, adat istiadat, agama dan budaya masyarakat dengan tetap mengikuti perkembangan dunia luar, (g) Meningkatkan penghayatan dan pengamalan terhadap

ajaran agama yang dianut serta budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri Kabupaten Magelang berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Tindakan kepala sekolah dilakukan dalam rangka untuk mendorong kinerja guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Guru merupakan panutan bagi peserta didik, untuk itu disiplin kerja guru merupakan hal yang sangat ditekankan di SMA Negeri Kabupaten Magelang. Disiplin merupakan sikap perilaku guru yang menunjukkan ketaatan pada aturan yang berlaku baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Jadi disiplin merupakan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas yaitu mentaati semua yang harus ditaati dan juga mentaati semua larangan yang tidak boleh dilanggar, hal ini sangat diperlukan demi tercapainya tujuan itu sendiri.

Meskipun sulit dibuktikan kenyataan yang sering dijumpai masih ada guru yang dalam melaksanakan tugasnya kurang atau bahkan tidak memperlihatkan kinerja yang baik, yaitu tidak membuat perencanaan pembelajaran, pelaksanaannya tidak mencapai target yang direncanakan bahkan masih ada guru yang kurang disiplin dalam kehadirannya dikelas.

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan

individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai (Ilyas, 1999: 55).

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam pelaksanaan tugasnya guru dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja guru merupakan serangkaian hasil dari proses dalam melaksanakan pekerjaannya yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut sesuai dengan Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Guru No. 14 Tahun 2005 pasal 4 yang menyebutkan bahwa "guru berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional".

Terkait dengan otonomi pendidikan, dalam upaya peningkatan kinerja guru diperlukan adanya manajemen berbasis sekolah (MBS). MBS dipandang sebagai alternatif dari pola umum pengoperasian sekolah yang selama ini memusatkan wewenang di kantor pusat dan daerah. MBS adalah strategi untuk meningkatkan pendidikan dengan mendelegasikan kewenangan pengambilan keputusan penting dari pusat dan daerah ke tingkat sekolah. Dengan demikian, MBS pada dasarnya merupakan sistem manajemen di mana sekolah merupakan unit pengambilan keputusan penting tentang penyelenggaraan pendidikan secara mandiri. MBS

memberikan kesempatan pengendalian lebih besar bagi kepala sekolah, guru, murid, dan orang tua atas proses pendidikan di sekolah mereka.

Dengan telah ditetapkannya visi, misi, tujuan dan sasaran pembangunan SMA Negeri Kabupaten Magelang tahun pelajaran 2008/2009 maka sekolah telah mengambil kebijakan untuk memprioritaskan peningkatan kinerja guru. Dalam upaya peningkatan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Magelang diperlukan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang bijaksana, yang memiliki kemampuan sebagai subervisor, memberikan bantuan supervisor, dan memiliki kemampuan melaksanakan supervisi dengan baik. Berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru telah dilakukan oleh kepala sekolah, namun masih terdapat berbagai kendala antara lain: (1) masih adanya guru yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas; (2) kepemimpinan kepala sekolah masih dirasa kurang komunikatif bagi sebagian guru; (3) masih adanya guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Terkait dengan permasalahan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini akan dikaji hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain profesionalitas guru, kesejahteraan guru, kondisi lingkungan kerja, pelaksanaan supervisi, dan sebagainya. Supervisi sebagai salah satu upaya pengembangan kemampuan guru secara maksimal agar menjadi orang yang lebih profesional, Supervisi apabila dilaksanakan secara efektif akan sangat mempengaruhi kinerjanya, yaitu peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas. Agar sasaran ini dapat dicapai maka supervisi harus dilaksanakan secara efektif Oleh kepala sekolah. Sehubungan dengan hal tersebut masalah-masalah yang berkaitan dengan pelaksanaan supervisi di sekolah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Efektifitas pelaksanaan supervisi masih belum jelas, karena banya yang melakukan hanya sekedar memenuhi syarat administrasi atau sekedar melaksanakan tugas tidak diprogramkan secara sistematis , sehingga setelah kegiatan supervisi dilakukan sering tidak ada implementasinya atau tidak ada tindak lanjutnya .
2. Profesionalitas supervisor (Kepala sekolah) bervariasi ,ada supervisor yang benar-benar profesional, tetapi tidak sedikit supervisor (Kepala sekolah) yang sebenarnya kurang profesional terhadap bidang tugasnya .
3. Persepsi guru terhadap kegiatan supervisi kurang mendukung , masih banyak guru-guru yang acuh tak acuh terhadap pelaksanaan supervisi karena merasa sudah tidak mempunyai kepentingan lagi dengan urusan kenaikan pangkat, maupun ketidak puasan terhadap pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan selama ini.

4. Tidak semua guru mendapatkan tunjangan sertifikasi sehingga dalam hal ini memunculkan sikap kecemburuan sosial yang berhubungan dengan finansial. Akibatnya banyak guru yang melakukan kerja sambilan diluar bidang pekerjaannya sebagai pendidik karena tuntutan kebutuhan yang tinggi.

C. Pembatasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini terbatas pada permasalahan yang berkaitan dengan persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor hubungannya dengan kinerja guru dengan wilayah penelitian terbatas di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang.

D. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Magelang?
2. Apakah terdapat hubungan persepsi guru terhadap bantuan supervisor dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Magelang?
3. Apakah terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis dan persepsi guru terhadap bantuan supervisor secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMA di Kabupaten Magelang?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Magelang
2. Untuk mengetahui hubungan persepsi guru terhadap bantuan supervisor dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Magelang
3. Untuk mengetahui hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dan persepsi guru terhadap bantuan supervisor secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran berdasarkan teori-teori manajemen teknologi pendidikan tentang persepsi guru terhadap supervisi klinis, dan bantuan supervisor;
 - b. Memberi masukan yang penting dalam perkembangan dan peningkatan mutu ilmu pendidikan, khususnya sebagai pertimbangan dalam pembagian tugas guru sesuai dengan keahlian atau bidangnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Departemen Pendidikan Kabupaten Magelang dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
 - b. Sebagai masukan bagi sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui adanya supervisi

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis

Persepsi individu akan mempengaruhi proses pengambilan keputusannya. Persepsi dapat mempengaruhi masalah yang diidentifikasi, pengumpulan data, analisis data dan pengambilan keputusan (memilih dari beberapa alternatif yang ada). Menurut Suprihanto, dkk (2005: 33) yang menyatakan bahwa:

Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses di mana individu memberi arti terhadap suatu fenomena yang terjadi, berdasarkan kesan yang ditangkap oleh panca inderanya. Dengan kata lain, persepsi adalah suatu bentuk penilaian satu orang dalam menghadapi rangsangan yang sama, tetapi dalam kondisi lain akan menimbulkan persepsi yang berbeda.

Pengertian persepsi baik dalam arti sempit maupun dalam arti luas adalah bagaimana pandangan seseorang dalam melihat sesuatu. Menurut Alex Sobur (2003: 445) menyatakan bahwa:

Persepsi (*perception*) dalam arti sempit ialah penglihatan, bagaimana cara seseorang melihat sesuatu, sedangkan dalam arti luas ialah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Persepsi adalah proses ketika kita menjadi sadar akan banyaknya stimulus yang memengaruhi indra kita. Persepsi sebagai pemaknaan hasil pengamatan. Persepsi juga sebagai proses seseorang menjadi sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indra-indra yang dimilikinya.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2007: 252) menyatakan bahwa "guru adalah manusia yang memiliki kepribadian sebagai individu". Kepribadian guru, seperti halnya kepribadian individu pada umumnya terdiri atas jasmaniah, intelektual, sosial, emosional, dan moral. Seluruh aspek kepribadian tersebut terintegrasi membentuk satu kesatuan yang utuh, yang memiliki ciri-ciri yang khas. Integritas dan kekhasan ciri-ciri individu terbentuk sepanjang perkembangan hidupnya, yang merupakan hasil perpaduan dari ciri-ciri dan kemampuan bawaan dengan perolehan dari lingkungan dan pengalaman hidupnya.

Menurut Moh. Uzer Usman (2001: 5) menyatakan bahwa:

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai bicara dalam bidang-bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan.

Pengertian supervisi menurut Piet A. Sahertian (2000: 16) yang menyatakan bahwa:

Supervisi adalah suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran.

Supervisi juga diartikan sebagai usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas-petugas lainnya dalam memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-

guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran. Dengan demikian mereka dapat menstimulasi dan membimbing pertumbuhan tiap murid secara kontinu serta mampu dan lebih cakap berpartisipasi dalam masyarakat demokrasi modern. Menurut Mulyasa (2007: 110) yang menyatakan bahwa

Supervisi sesungguhnya dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai supervisor, tetapi dalam sistem organisasi pendidikan modern diperlukan supervisor khusus yang lebih independen, dan dapat meningkatkan obyektivitas dalam pembinaan dan pelaksanaan tugasnya. Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru, disebut supervisi klinis, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif. Salah satu supervisi akademik yang populer adalah supervisi klinis, yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Supervisi diberikan berupa bantuan (bukan perintah) sehingga inisiatif tetap berada di tangan tenaga kependidikan.
- b. Aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, yang dikaji bersama kepala sekolah sebagai supervisor untuk dijadikan kesepakatan

- c. Instrumen dan metode observasi dikembangkan bersama oleh guru dan kepala sekolah
- d. Mendiskusikan dan menafsirkan hasil pengamatan dengan mendahulukan interpretasi guru
- e. Supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, dan supervisor lebih banyak mendengarkan serta menjawab pertanyaan guru daripada memberi saran dan pengarahan
- f. Supervisi klinis sedikitnya memiliki tiga tahap, yaitu pertemuan awal, pengamatan, dan umpan balik.
- g. Adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah sebagai supervisor terhadap perubahan perilaku guru yang positif sebagai hasil pembinaan
- h. Supervisi dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan suatu keadaan dan memecahkan suatu masalah.

Kepala sekolah sebagai supervisor harus diwujudkan dalam kemampuan menyusun, dan melaksanakan program supervisi pendidikan, serta memanfaatkan hasilnya. Kemampuan menyusun program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam penyusunan program supervisi kelas, pengembangan program supervisi untuk kegiatan ekstra kurikuler, pengembangan program supervisi perpustakaan, laboratorium, dan ujian. Kemampuan melaksanakan program supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pelaksanaan program supervisi klinis, program supervisi nonklinis, dan program supervisi kegiatan ekstra kurikuler. Sedangkan kemampuan memanfaatkan hasil supervisi pendidikan harus diwujudkan dalam pemanfaatan hasil

supervisi untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan pemanfaatan hasil supervisi untuk mengembangkan sekolah.

Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah sebagai supervisor harus memperhatikan prinsip-prinsip: (1) hubungan konsultatif, kolegial dan bukan hirarkhis, (2) dilaksanakan secara demokratis, (3) berpusat pada tenaga kependidikan (guru), (4) dilakukan berdasarkan kebutuhan tenaga kependidikan (guru), (5) merupakan bantuan profesional. Kepala sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual dan simulasi pembelajaran.

2. Persepsi Guru Terhadap Bantuan Supervisor

a. Bantuan Supervisor Dalam Mencari Sumber-Sumber Pengajaran

Menurut Subari (1994: 36) bahwa “bantuan supervisor kepada guru dalam mencari sumber-sumber pengajaran antara lain (1) *human resources*, (2) *printed resources*, (3) *environmental resources*, (4) *audiovisual resources*”.

Dari uraian di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1). Human Resources

Human resources adalah sumber-sumber pengajaran yang berasal dari manusia itu sendiri (*resources person*). Dengan kesimpulan bahwa semua orang yang dapat membantu menyukseskan program sekolah merupakan sumber pengajaran. Agar kegiatan *resources person* ini bermakna, harus diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a). Kegiatan harus bermanfaat bagi anak
- b). Kegiatan yang diberikan harus melihat situasi kelas, umur anak, kegemaran anak, dan lain-lain
- c). Kegiatan ceramah sebaiknya disertai dengan alat-alat peraga
- d). Bahan ceramah yang telah diberikan hendaknya didiskusikan kembali oleh anak-anak
- e). Waktu kegiatan *resources person* harus sinkron dengan jadwal sekolah.

2). *Printed resources*

Printed resources adalah semua sumber pengajaran yang diterbitkan berupa buku-buku, majalah-majalah, surat kabar, dan lain-lain yang dapat diperoleh dengan cara:

- a). Menghubungi para penerbit buku ilmiah
- b). Menghubungi toko-toko buku
- c). Menghubungi perpustakaan sekolah maupun perpustakaan lain di luar sekolah
- d). Menghubungi penyusunan atau pengarang
- e). Berlangganan majalah ilmiah
- f). Berlangganan majalah/surat kabar
- g). Menghubungi kawan sejawat yang memiliki koleksi buku
- h). Menerbitkan sendiri
- i). Mengharuskan guru menulis di media masa

3). *Environmental resources*

Environmental resources adalah sumber-sumber pengajaran yang berasal dari alam sekitar yang dapat digunakan sebagai sumber pengajaran di sekolah.

4). *Audiovisual Resources*

Audiovisual resources adalah sumber/bahan pengajaran yang penghayatannya melalui mata dan telinga yang makin dipertajam. Dengan menggunakan alat peraga pelajaran akan lebih menarik dan lebih berhasil apabila dihubungkan dengan pengalaman-pengalaman di mana anak dapat secara langsung melihat, meraba, mengucap, mencoba, berpikir dan sebagainya. Dengan menggunakan alat peraga pelajaran tidak hanya bersifat intelektualistis, tetapi juga bersifat emosional. Selain itu minat belajar dapat dipertinggi sehingga hasil belajar akan lebih meningkat.

b. Bantuan Supervisor Dalam Membuat Persiapan Pengajaran

Bantuan supervisor kepada guru dalam membuat persiapan pengajaran dengan maksud yaitu mengusahakan adanya kerja sama untuk perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan yang berprinsip pada konstruktif, kreatif, kooperatif, obyektif, dan demokratis, yang mempunyai sasaran perbaikan situasi belajar dan situasi mengajar. Menurut Subari (1994: 48) bahwa “seorang supervisor harus membantu guru-guru dalam membuat persiapan mengajar sehingga guru-guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan tersebut dapat direalisasikan. Bantuan yang harus diberikan supervisor adalah mengenal jenis persiapan mengajar”.

Seorang guru dalam menjalankan tugasnya, terutama tugas mengajar, hendaknya bukan hanya sekedar mengajar, tetapi hendaknya sebelum menghadapi anak-anak (murid) harus mengadakan persiapan secara mantap agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Persiapan-persiapan yang seharusnya dipersiapkan guru secara mantap dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu

- 1). Persiapan lahir adalah suatu persiapan yang bisa dilihat. Persiapan jenis ini dapat dibagi menjadi dua bagian:
 - a). Persiapan tak tertulis adalah segala sesuatu yang di luar persiapan tertulis dalam rangka menyempurnakan persiapan tertulis.
 - b). Persiapan tertulis adalah persiapan-persiapan yang harus dipersiapkan guru dalam bentuk tulisan.
- 2). Persiapan batin atau persiapan mental. Persiapan ini penting bagi guru, sebab hal ini akan sangat berpengaruh terhadap penampilan guru itu pada waktu memberikan pelajaran di depan siswa. Jika persiapan batin baik maka ia akan memperlihatkan penampilan yang tenang, tidak ragu-ragu dan menunjukkan sifat percaya pada diri sendiri, tidak kaku, dan sebagainya. Sebaliknya jika persiapan batin itu kurang, maka akan berakibat kurang baik dalam memberikan pelajaran di depan siswanya.

c. Bantuan Supervisor Dalam Pelaksanaan Pengajaran

Bantuan supervisor yang diberikan dalam pelaksanaan pengajaran menurut Subari (1994: 75) yang menyatakan bahwa

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar metode pembelajaran merupakan pedoman kerja atau pedoman pelaksanaan program pengajaran.

Peranan supervisor dalam menentukan metode pengajaran adalah dengan melihat keuntungan dan kelemahan daripada metode pengajaran tersebut.

Adapun keuntungan dan kelemahan metode pengajaran yang ada yaitu:

1). Metode ceramah

Metode ceramah adalah metode mengajar yang menitikberatkan pada penuturan kata-kata secara lisan dari guru kepada murid. Keuntungan metode ceramah adalah

- a). Guru dapat menguasai seluruh arah kelas
- b). Organisasi kelas sangat sederhana
- c). Mudah dilaksanakan

Kelemahan metode ceramah adalah

- a). Guru sulit untuk mengetahui sampai batas mana siswa dapat menguasai materi yang telah diberikan
- b). Kemungkinan siswa salah tafsir terhadap apa yang diceramahkan oleh guru.
- c). Sangat merugikan bagi siswa yang memiliki tipe belajar selain tipe auditif.
- d). Gejala verbalistis sering terjadi

2). Metode diskusi

Keuntungan metode diskusi yaitu:

- a). Mempertinggi partisipasi siswa secara individual
- b). Mempertinggi partisipasi kelas sebagai keseluruhan
- c). Siswa akan memperoleh pengetahuan lebih luas dan menganalisa masalah secara mendalam.

Kelemahan metode diskusi yaitu:

- a). Sulit bagi siswa untuk mengatur berpikir secara ilmiah
- b). Arah penyelesaian diskusi sulit untuk diramalkan
- c). Belum tentu semua siswa mengikuti secara aktif
- d). Kadang-kadang pembicaraan dikuasai oleh yang pandai berbicara
- e). Kadang-kadang hasil dengan jumlah waktu yang digunakan untuk berdiskusi tidak seimbang.

3). Metode Tanya Jawab

Keuntungan metode tanya jawab yaitu:

- a). Dengan tanya jawab perhatian siswa lebih terpusat bila dibandingkan dengan metode ceramah.
- b). Memberikan kesempatan kepada siswa untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas, sehingga guru dapat menjelaskan kembali.
- c). Guru dapat mengetahui perbedaan pendapat antara siswa yang satu dengan yang lain sehingga akan ditemukan pemecahannya.

Kelemahan metode ini yaitu:

- a). Dengan tanya jawab kemungkinannya dapat menimbulkan penyimpangan-penyimpangan persoalan.masalah, jika salah kendalinya.
- b). Bagi siswa yang lemah sulit untuk mengembangkan daya pikirannya
- c). Bagi siswa yang pandai akan mendominasi jawaban pertanyaan-pertanyaa itu

4). Metode latihan siap (*Drill*)

Keuntungan metode ini yaitu:

- a). Keterampilan siswa semakin lama semakin baik
- b). Situasi kelas lebih hidup
- c). Kegairahan belajar tampak lebih baik

Kelemahan metode ini yaitu:

- a). Menghambat inisiatif siswa
 - b). Menimbulkan penyesuaian secara statis pada lingkungan.
 - c). Membentuk kebiasaan yang kaku
 - d). Menimbulkan verbalisme
- 5). Metode demonstrasi dan eksperimen

Keuntungan metode ini adalah:

- a). Perhatian para siswa terpusat pada masalah yang didemonstrasikan
- b). Dapat menguraikan kesalahan-kesalahan bila dibandingkan hanya membaca buku belaka
- c). Para siswa memperoleh pengalaman langsung dari proses demonstrasi itu
- d). Beberapa masalah yang menimbulkan pertanyaan dalam diri siswa dapat terjawab sewaktu mengikuti demonstrasi

Kelemahan metode ini yaitu:

- a). Tidak semua hal dapat didemonstrasikan di dalam kelas
- b). Kadang-kadang, alat yang digunakan untuk demonstrasi dapat dibawa ke dalam kelas, tetapi hasilnya tidak sejelas jika didemonstrasikan di tempat yang sebenarnya

- c). Demonstrasi tidak/kurang efektif jika para siswa tidak ikut mengambil bagian dalam demonstrasi dan menjadikan pengalaman itu sebagai pengalaman yang sangat berharga
- d). Demonstrasi menjadi tidak wajar jika alat yang digunakan itu tidak dapat diamati secara jelas.

d. Bantuan Supervisor Terhadap Guru Dalam Mengevaluasi Hasil Belajar Murid

Bantuan supervisor terhadap guru dalam melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik, yang dikemukakan oleh Subari (1994: 171) yang menyatakan bahwa

Evaluasi adalah suatu proses pembuatan pertimbangan dan pertimbangan itu dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat rencana. Pertimbangan-pertimbangan itu dapat berupa: meningkatkan tujuan, mengumpulkan bukti tentang pertumbuhan atau kemuduran dalam mencapai suatu tujuan, dan merevisi prosedur dan tujuan berdasarkan pertimbangan yang jelas itu. Evaluasi merupakan prosedur untuk memperbaiki hasil, proses, bahkan tujuan itu sendiri.

Prinsip-prinsip pelaksanaan yang penting untuk selalu dipegang teguh adalah:

- 1). Evaluasi harus dilakukan secara objektif. Objektif artinya tanpa pengaruh, karena itu evaluasi harus berdasarkan data-data yang nyata dan harus berdasarkan testing yang telah dilaksanakan.
- 2). Evaluasi harus dilaksanakan secara kontinu. Maksudnya evaluasi itu harus dilaksanakan secara terus menerus. Karena itu evaluasi dapat dilaksanakan

kapan dan di tempat mana pun. Dengan kata lain evaluasi dapat secara ulangan harian, ulangan umum, maupun ujian.

- 3). Evaluasi hendaknya dilaksanakan secara komprehensif. Artinya evaluasi itu hendaknya sejauh mungkin harus mengena pada semua aspek kepribadian murid.

Tujuan mengadakan evaluasi terhadap hasil belajar murid adalah (Subari, 1994: 173):

- 1). Untuk mengetahui sampai di mana potensi murid. Apakah mereka mengalami kemajuan atautkah mengalami kemunduran belajar.
- 2). Untuk mengetahui apa yang telah dicapai oleh murid untuk berbagai mata pelajaran
- 3). Untuk mengadakan seleksi, yaitu seleksi terhadap calon-calon siswa untuk suatu sekolah dan seleksi terhadap murid yang dapat lulus ujian atau tidak.
- 4). Untuk mengetahui letak kelemahan atau kesulitan yang dialami murid-murid.
- 5). Untuk memberikan bantuan dalam pengelompokan murid untuk tujuan-tujuan tertentu.
- 6). Sebagai pendorong atau motivasi belajar
- 7). Memberikan bantuan untuk memilih jurusan sekolah atau memilih pekerjaan
- 8). Memberikan data kepada orang tua atau masyarakat ataupun pihak-pihak lain yang memerlukan keerrangan tentang seorang murid
- 9). Memberikan data-data untuk keperluan penelitian.

3. Kinerja Guru

Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Ilyas Yaslis (1999: 55) yang menyatakan bahwa

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional

maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Wibowo (2007: 7) "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi". Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Yaslis Ilyas (1999: 112) menyatakan bahwa "faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) karakteristik pribadi, (2) motivasi, (3) pendapatan dan gaji, (4) keluarga, (5) organisasi, (6) supervisi, dan (7) pengembangan karir".

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, dapat dijelaskan seperti berikut ini:

- a. Karakteristik pribadi yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, pengalaman, orientasi kerja, dan persepsi tugas/kerja.
- b. Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktivitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Akan halnya motivasi kerja adalah sesuatu hal yang berasal dari internal individu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja keras. Kinerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang dimanifestasikan pada keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan peningkatan diri. Kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan.

- c. Pendapatan dan Gaji. Evaluasi kinerja sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan juga untuk memperbaiki kinerja personel.
- d. Keluarga. Pengaruh tanggung jawab keluarga berbeda antara pria dan wanita. Pria dengan beban keluarga tinggi berhubungan dengan peningkatan jam kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria yang beban keluarganya rendah.
- e. Organisasi. Terjadi kesenjangan antara apa yang sedang dikerjakan personel dan apa yang seharusnya ditampilkan untuk memperbaiki kinerja personel perlu dilakukan observasi terhadap penyebab kinerja yang suboptimal tersebut. Untuk memberikan kesempatan kepada personel bekerja optimal, organisasi harus menciptakan lingkungan yang berbeda untuk personel profesional.
- f. Supervisi. Proses yang memacu anggota unit kerja untuk berkontribusi secara positif agar tujuan organisasi tercapai. Kemampuan penyelia (*supervisor*) untuk secara efektif mempekerjakan personel agar mencapai tujuan departemen adalah penting bagi kesuksesan penyelia.
- g. Pengembangan karir. Penilaian kinerja seharusnya merupakan pengalaman positif yang memberikan motivasi dan pengembangan personel. Kecenderungan bisnis akhir-akhir ini telah mendorong banyak organisasi untuk mulai mengenal manusia sebagai sumber daya penting yang strategis. Penilaian personel harus mengidentifikasi tujuan utama mereka yang dapat dicapai dan memperhatikan juga kebutuhan personel untuk tumbuh kembang secara profesional.

Menurut Wibowo (2007: 4) menyatakan bahwa "Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut". Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi,

motivasi, dan kepentingan. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Menurut Mahmudi (2005: 21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
- b Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
- c Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim;
- d Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
- e Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil diperoleh atau dicapai oleh para pekerja dalam suatu organisasi.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia kompetitif yang mengglobal, perusahaan-perusahaan membutuhkan kinerja tinggi. Pada waktu yang sama, para karyawan membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka sebagai petunjuk untuk mempersiapkan perilaku masa depan (Syafri Mangkuprawira, 2003: 223).

Menurut Syafri Mangkuprawira (2003: 224) menyatakan bahwa

Manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu (1) perbaikan kinerja, (2) penyelesaian kompensasi, (3) keputusan penempatan, (4) kebutuhan pelatihan dan pengembangan, (5) perencanaan dan pengembangan karir, (6) defisiensi proses penempatan staf, (7) ketidakakuratan informasi, (8) kesalahan rancangan pekerjaan, (9) kesempatan kerja yang sama, (10) tantangan-tantangan eksternal, (11) umpan balik pada SDM.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat diuraikan atau dijelaskan sebagai berikut:

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyelesaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

c. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.

d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan Pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

f. Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

k. Umpan Balik Pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

Yaslis Ilyas (1999: 73) menyatakan "penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian kinerja". Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki unjuk kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen.

Menurut pendapat Yaslis Ilyas (1999: 86) yang menyatakan bahwa

Metode penilaian peringkat berdasarkan pembawaan (*trait based evaluation*) yang ditampilkan oleh personel. Penilaian berdasarkan metode ini dianggap lebih baik, karena keberhasilan pekerjaan yang dilaksanakan seorang personel amat ditentukan oleh beberapa unsur ciri pembawaan (*trait*) yang bersangkutan. Oleh sebab itu dalam metode ini yang dinilai adalah unsur-unsur: kesetiaan, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kerja sama, kepemimpinan, dan kejujuran.

Tata cara penilaian setiap unsur dalam metode berdasarkan peringkat ini dinyatakan dalam bentuk spektrum angka, yang masing-masing spektrum ditetapkan sebutannya masing-masing.

Kelebihan metode peringkat ini:

- a. Mudah mempersiapkan model atau formatnya.
- b. Dapat digunakan untuk menilai personel yang jumlahnya banyak.
- c. Dapat digunakan oleh pimpinan pada peringkat manapun dalam perusahaan.

Sebaliknya, kekurangannya terletak pada antara lain:

- a. Sukar melepaskan penilai dari faktor subyektivitas.
- b. Karena banyak spektrum angka, maka sering, terjadi perbedaan penafsiran (*interpretasi*).
- c. Unsur yang dinilai kadang-kadang kurang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Metode skala peringkat ini amat banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia, bahkan lembaga-lembaga pemerintah seperti Badan Usaha Milik Negara (BUMN) juga menggunakan metode ini. Hal ini dapat kita lihat dari tetapkannya cara Penilaian Kinerja Pegawai Negeri, berdasarkan Peraturan

Pemerintah (PP) No. 10 Tahun 1979 tanggal 15 Mei 1979. PP No. 10 Tahun 1979 ini mengatur tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau lebih populer disebut dengan DP3.

Penjelasan PP No. 10 Tahun 1979 menyebutkan bahwa DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) adalah suatu daftar yang memuat hasil Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan calon/pegawai yang dilaksanakan sebagai usaha untuk lebih menjamin obyektivitas dalam pembinaan pegawai atau personel berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan tersebut dituangkan dalam satu daftar. Pejabat yang berwenang membuat penilaian ini adalah atasan langsung dari personel yang bersangkutan.

Menurut Pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979, kinerja pegawai diukur dalam suatu Daftar Penilaian Prestasi Pekerjaan (DP3) adapun unsur-unsur yang dinilai ada 8 macam, yaitu (Yaslis Ilyas, 1999: 92) yaitu (1) unsur kesetiaan, (2) unsur prestasi kerja, (3) unsur tanggung jawab, (4) unsur ketaatan, (5) kejujuran, (6) kerjasama, (7) prakarsa, dan (8) kepemimpinan.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka unsur-unsur penilaian prestasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Unsur Kesetiaan

Unsur kesetiaan dalam DP3 merupakan unsur pertama yang harus dinilai. Kesetiaan tersebut diarahkan kesetiaan kepada Pancasila, UUD 45, Negara, dan Pemerintah. Dalam Penjelasan Pasal 4 PP NO. 10 Tahun 1979 itu, unsur kesetiaan ini meliputi:

- 1). Kesetiaan, adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan itu harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas.
 - 2). Pengabdian, adalah sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan golongan dan pribadi.
 - 3). Kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian, timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam untuk memahami, melaksanakan dan mengamalkan Pancasila, UUD 45, Negara dan Pemerintah.
- b. Unsur Prestasi Kerja

Prestasi kerja, merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang personel dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang personel ini dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja. Ciri-ciri prestasi kerja yang dituntut oleh DP3 antara lain:

- 1). Menguasai seluk-beluk bidang tugas dan bidang-bidang lain yang terkait.
- 2). Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas.
- 3). Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait.
- 4). Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas.
- 5). Mempunyai kesegaran jasmani dan rohani yang baik.
- 6). Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
- 7). Hasil pekerjaan melebihi dari yang dituntut perusahaan.

c. Unsur Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang personel dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Suatu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas akan terlihat pada ciri-ciri antara lain:

- 1). Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.
- 2). Berada di tempat tugas dalam segala keadaan yang bagaimanapun.
- 3). Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan diri dan golongan.
- 4). Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.
- 5). Berani memikul resiko dari keputusan yang dibuatnya.
- 6). Selalu menyimpan dan atau memelihara barang-barang dinas yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

d. Unsur Ketaatan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang personel untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri suatu ketaatan yang dituntut DP3 terlihat pada antara lain:

- 1). Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- 2). Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- 3). Selalu mentaati jam kerja yang sudah ditentukan

4). Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik-baiknya.

e. Unsur Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ciri-ciri seorang personel yang disebut mempunyai kejujuran dalam DP3 terlihat pada:

- 1). Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keiklasan tanpa merasa dipaksa
- 2). Tidak pernah menyalahgunakan wewenang yang ada padanya.
- 3). Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan menurut apa adanya.

f. Unsur kerja sama

Kerja sama merupakan kemampuan mental seorang personel untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan. Dengan melaksanakan kerja sama itu maka hasilnya lebih berdaya guna dan berhasil untuk dibandingkan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Oleh sebab itu, setiap personel harus berusaha untuk menggalang kerja sama dengan sebaik-baiknya. Ciri-ciri kerja sama yang dituntut DP3 antara lain terlihat pada:

- 1). Berusaha mengetahui bidang tugas orang lain yang berkaitan erat dengan tugasnya sendiri.
- 2). Dapat menyesuaikan pendapatnya dengan pendapat orang lain dengan cepat, karena ia yakin bahwa pendapat orang lain itu yang benar.

- 3). Selalu menghargai pendapat orang lain, dan tidak mau mendesak pendapat sendiri.
- 4). Bersedia mempertimbangkan dan menerima pendapat orang lain.
- 5). Mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang tugas yang ditetapkan.
- 6). Bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah walaupun ia berbeda pendapat.

g. Unsur Prakarsa

Prakarsa merupakan terjemahan dari *initiative*. Ia merupakan kemampuan seorang personel untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa menunggu perintah atasan. Ciri-ciri bahwa seorang personel mempunyai prakarsa terlihat dari:

- 1). Mempunyai kemauan keras untuk melakukan tugas tanpa menunggu perintah.
- 2). Selalu berusaha mencari tata kerja yang berdaya guna dan berhasil guna
- 3). Berusaha memberi saran yang baik kepada atasan untuk melakukan pelaksanaan tugas.

h. Unsur Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang personel untuk mempengaruhi dan menyakinkan orang lain, sehingga orang-orang tersebut dapat digerakkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada. Oleh sebab itu tidak semua personel dituntut mempunyai kepemimpinan seperti ini. Menurut DP3,

kepemimpinan ini hanya dinilai pada personel yang menduduki posisi jabatan mulai dari pangkat golongan II a ke atas saja. Ciri-ciri bahwa seorang personel itu mempunyai kepemimpinan terlihat dari:

- 1). Kemampuan mengambil keputusan yang cepat dan tepat.
- 2). Kemampuan menentukan prioritas kerja yang tepat.
- 3). Kemampuan untuk mengemukakan pendapat yang jelas kepada orang lain.
- 4). Menguasai bidang tugasnya dengan baik dan mampu memberi keteladanan dengan baik kepada bawahan.
- 5). Berusaha memupuk dan mengembangkan kerja sama dengan baik.
- 6). Mampu melatih dan mengembangkan bawahan dengan baik.
- 7). Dapat menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 8). Bersedia mempertimbangkan saran-saran bawahan dan memperhatikan nasib serta mendukung bawahan untuk maju.

Berdasarkan uraian di atas, maka penilaian kinerja menggunakan penilaian DP3 dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Syukri, 2006 dengan judul "Hubungan Antara Peran Supervisi Pengawas Pendidikan Agama Islam dengan Kualitas Pembelajaran Guru Mata Pelajaran Agama Islam di Kota Mataram". Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengawas pendidikan agama Islam adalah salah satu tenaga kependidikan. Keberadaannya sangat diharapkan oleh. Guru dalam rangka membantu dan membimbing guru ke

arah. Tercapainya peningkatan kualitas pembelajaran guru mata pelajaran. Khususnya mata pelajaran agama Islam di lingkungan Departemen Agama kerjasama yang kooperatif antara pengawas pendidikan agama Islam dengan guru mata pelajaran mutlak diperlukan agar tujuan pendidikan di sekolah Yang bersangkutan khususnya dan tujuan pendidikan di kota Mataram umumnya dapat terwujud dengan baik Bagaimanapun dibutuhkan hubungan yang sinergis dan Kontinyu antara pengawas dan guru sehingga berbagai Kegiatan dalam upaya memajukan prestasi siswa atau Kemajuan sekolah dapat dilakukan Namun demikian Berdasarkan hasil analisis korelasi statistik menunjukkan Bahwa peran supervisi pengawas pendidikan agama Islam Tidak memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan Dengan kualitas pembelajaran guru mata pelajaran agama Islam di kota Mataram. Kesimpulannya bahwa peran supervisi pengawas pendais kurang memberikan sumbangan berarti bagi kualitas Pembelajaran guru mata pelajaran agama Islam di kota Mataram.

2. Purwanto, 2008 dengan judul "Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri di Karangdowo Kabupaten Klaten". Hasil dari analisis data yang mengukur regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 5,065 + 0,278 X_1 + 0,342 X_2 + 0,266 X_3$; sedangkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_1 terhadap Y hasilnya 2,935, variabel X_2 terhadap Y sebesar 3,364, dan variabel X_3 terhadap Y sebesar 2,934. Dari hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kurikulum tingkat satuan pendidikan secara

bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu peserta didik. Dari hasil R^2 diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,393, menunjukkan bahwa peningkatan mutu peserta didik dipengaruhi variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kurikulum tingkat satuan pendidikan sebesar 39,3%. Dengan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kurikulum tingkat satuan pendidikan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu peserta didik.

3. Asean Falah, 2006 dengan judul "Persepsi Publik Terhadap Kinerja Lembaga Ombudsman Daerah Propinsi DIY dalam Perbaikan Pelayanan Publik di DIY". Hasil penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah persepsi publik terhadap kinerja Lembaga Ombudsman DIY baik, dan apakah ada perbedaan persepsi kinerja antara Lembaga Ombudsman DIY sebagai penyedia layanan publik dengan masyarakat sebagai pengguna. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat persepsi yang baik dari masyarakat terhadap kinerja Lembaga Ombudsman DIY berdasarkan hasil uji mean yang dilakukan, diperoleh nilai sebesar 2.865, nilai ini berada dalam rentang 2.76 s/d 3.25 yang berarti tinggi. Kemudian nilai Mean tersebut diuji dengan alat analisis uji t satu sampel, hasilnya menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 7.801 dan probabilitas 0.000. karena t hitung lebih besar dari t tabel (1.995) dan probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak yang berarti terdapat persepsi yang baik terhadap kinerja Lembaga Ombudsman DIY dalam perbaikan pelayanan publik di DIY. Hasil independent t-test yang menguji apakah terdapat perbedaan persepsi

antara Lembaga Ombudsman sebagai penyedia jasa layanan publik dengan masyarakat sebagai pengguna, diperoleh t hitung 3.615 dan probabilitas 0.001. karena t hitung lebih besar dari t tabel (1.991) dan probabilitas lebih kecil dari 0.05 berarti H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya terdapat perbedaan yang signifikan dalam hal persepsi terhadap kinerja Lembaga Ombudsman DIY antara eksternal sebagai pengguna dan kelompok internal (LOD) sebagai penyedia layanan.

C. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang

Kegiatan supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Sekolah guna meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan pengajaran. Pembinaan dilakukan dengan memberikan layanan dan dorongan.

Layanan dan dorongan yang di berikan berupa pemenuhan kebutuhan baik kebutuhan guru sebagai pribadi, maupun kebutuhan dalam rangka memenuhi tuntutan tugasnya. Dalam memberikan layanan dan dorongan harus berdasarkan pedoman dan menggunakan teknis serta disesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan guru, sehingga pelaksanaan supervisi dapat efektif.

Kepala sekolah selaku supervisor adalah individu-individu yang memiliki kemampuan dan motivasi sendiri-sendiri. Perbedaan kemampuan supervisor baik dalam ketrampilan teknis, ketrampilan manajemen dan ketrampilan menjalin hubungan dengan guru serta latar belakang pendidikan dan pengalamannya, sangat mempengaruhi hasil pelaksanaan supervisi. Melihat kompleksnya layanan teknis supervisi dan kemampuan supervisor dalam menjalankan tugasnya, maka

diduga terdapat hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

2. Hubungan antara Bantuan yang diberikan supervisor dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang

Jenis dan jumlah bantuan yang diberikan oleh Supervisor kepada guru dalam pelaksanaan supervisi akan mempengaruhi kemampuan dan ketrampilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Apabila jenis dan bantuan semakin banyak dan sesuai dengan kebutuhan guru, maka akan mendukung keberhasilan pelaksanaan supervisi. Dengan demikian diduga terdapat hubungan antara bantuan supervisor terhadap kinerja Guru dalam melaksanakan pembelajaran dikelas.

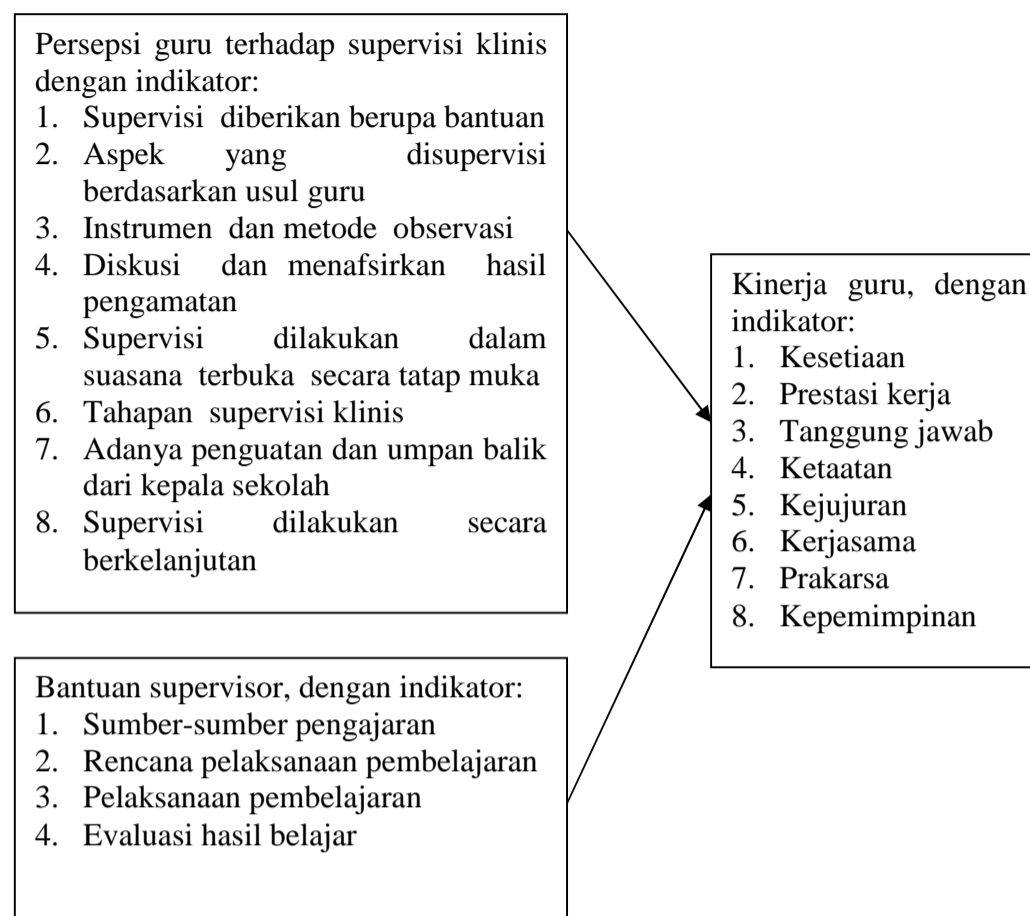
3. Hubungan Persepsi guru terhadap supervisi klinis dan Bantuan supervisor dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang

Pelaksanaan supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh supervisor guna meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Pembinaan dilakukan dengan memberikan layanan dan dorongan yang disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan guru. Berdasarkan hasil pengamatan dan pengumpulan data yang telah dilakukan. Layanan dan dorongan yang diberikan berupa pemenuhan kebutuhan guru sebagai pribadi, maupun kebutuhan guru dalam rangka memenuhi tuntutan tugasnya yaitu ketrampilan dalam melaksanakan pengajaran dikelas. Jika layanan dan dorongan diberikan

secara efektif, guru akan merasa terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, guru akan melaksanakan tugasnya dengan perasaan gembira dan puas. Sehingga persepsi pada kegiatan supervisi positif.

Selanjutnya layanan dan dorongan yang diberikan oleh supervisor melalui pelaksanaan supervisi, merupakan usaha guna meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Layanan yang diberikan berupa layanan profesional untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan guru, sedangkan dorongan yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Hal ini berarti makin efektif pelaksanaan supervisi, makin meningkat pengetahuan, ketrampilan, dan motivasi kinerja guru. Dengan demikian diduga terdapat hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor dengan kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang.

Untuk lebih memperjelas hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dan persepsi guru terhadap bantuan supervisi dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang, maka di bawah ini digambarkan bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

1. Persepsi guru terhadap supervisi klinis mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang.
2. Persepsi guru terhadap bantuan supervisor mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang.

3. Persepsi guru terhadap supervisi klinis dan persepsi guru terhadap bantuan supervisor mempunyai hubungan bersama positif dan signifikan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil oleh peneliti adalah di Sekolah Menengah Atas Kabupaten Magelang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yaitu mulai Bulan Mei 2009 sampai dengan Bulan Oktober 2009, dengan rincian sebagai berikut

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2009					
		Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
1	Penyusunan proposal dan konsultasi kepada pembimbing						
2	Seminar proposal						
3	Penyempurnaan proposal.						
4	Pendekatan kepada para calon responden.						
5	Mengajukan ijin penelitian						
6	Penyebaran angket dan pengumpulan data						
7	Pengolahan data,						
8	penyusunan, tesis dan penyempurnaan data						

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional, yaitu penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi. Consuello G Savilla (1993: 87) yang menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif korelasional dapat digunakan untuk memastikan kuat lemahnya hubungan variasi yang disebabkan oleh satu variabel dengan variabel yang lain”.

Penelitian deskriptif menitikberatkan tidak hanya pada upaya menemukan sebab dan akibat hubungan, tetapi juga menggambarkan variabel yang berperan dalam memberikan situasi atau keadaan, dan kadang-kadang juga untuk menggambarkan hubungan yang eksis di antara variabel-variabel tersebut. Menurut Winarno Surakhmad (1982: 180), metode deskriptif memiliki ciri-ciri sebagai berikut: 1) memusatkan masalah pada pemecahan masalah yang aktual yang ada pada saat sekarang, 2) data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan, kemudian dianalisis. Oleh karena itu metode ini sering disebut juga metode analistik, sedangkan untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan menggunakan pendekatan studi korelasi. Jadi penelitian deskriptif korelasional adalah penelitian yang menggambarkan atau mencari tingkat hubungan antara variabel yang satu

C. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA di Kabupaten Magelang yang berjumlah 395 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Guru SMA Negeri di Kabupaten Magelang Th. 2009/2010

No.	Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMA Negeri 1 Muntilan	47
2.	SMA Negeri 1 Mungkid	48
3.	SMA Negeri 1 Bandongan	32
4.	SMA Negeri 1 Grabag	44
5.	SMA Negeri 2 Grabag	33
6.	SMA Negeri 1 Candi Mulyo	35
7.	SMA Negeri 1 Dukun	36
8.	SMA Negeri 1 Mertoyudan	44
9.	SMA Negeri 1 Salaman	46
10.	SMA Negeri 1 Ngluwar	30
	Jumlah	395

Sumber Data: SMA Negeri di Kab. Magelang Th. 2009/2010

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi Arikunto, 2006: 131). Menurut Sugiyono (2007: 126) bahwa semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum). Cara menentukan sampel dengan menggunakan tabel Nomogram dengan taraf kesalahan 5% (Sugiyono, 2007: 128). Besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 182 guru dengan berdasarkan pada tabel Nomogram.

3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *proporsional random sampling*. Teknik *proporsional random sampling* adalah pengambilan

sampel dari populasi dengan jumlah anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2007: 120).

Pengambilan secara proporsional dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. SMA N 1 Muntilan	$=$	$\frac{47}{395} \times 182 = 21,66 = 22$	
2. SMA N 1 Mungkid	$=$	$\frac{48}{395} \times 182 = 22,12 = 22$	
3. SMA N 1 Bandongan	$=$	$\frac{32}{395} \times 182 = 14,74 = 15$	
4. SMA N 1 Grabag	$=$	$\frac{44}{395} \times 182 = 20,27 = 20$	
5. SMA N 2 Grabag	$=$	$\frac{33}{395} \times 182 = 15,21 = 15$	
6. SMA N 1 Candi Mulyo	$=$	$\frac{35}{395} \times 182 = 16,13 = 16$	
7. SMA N 1 Dukun	$=$	$\frac{36}{395} \times 182 = 16,59 = 17$	
8. SMA N 1 Mertoyudan	$=$	$\frac{44}{395} \times 182 = 20,27 = 20$	
9. SMA N 1 Salaman	$=$	$\frac{46}{395} \times 182 = 21,19 = 21$	
10. SMA N 1 Ngluwar	$=$	$\frac{30}{395} \times 182 = 13,82 = 14$	+
		<hr style="width: 10%; margin: 0 auto;"/>	
		jumlah = 182	

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket. Dalam penelitian ini angket ada 2 macam yaitu angket untuk uji coba terlampir dalam lampiran 2 halaman 85 dan angket penelitian terlampir dalam lampiran 6 halaman 111. Kuesioner yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti untuk mendapatkan informasi yang berdasarkan dari laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau pengetahuan dan atau keyakinan pribadi subjek atau

informasi yang diteliti. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa hingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban dari beberapa alternatif saja atau memilih pada satu jawaban saja.

E. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu:

2. Persepsi guru terhadap supervisi klinis (X_1)

Persepsi guru terhadap supervisi klinis adalah cara pandang guru terhadap pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru (Mulyasa, 2007: 110).

Indikator: (1) supervisi diberikan berupa bantuan, (2) aspek yang disupervisi berdasarkan usul guru, (3) instrumen dan metode observasi, (4) diskusi dan menafsirkan hasil pengamatan, (5) supervisi dilakukan dalam suasana terbuka secara tatap muka, (6) tahapan supervisi klinis, (7) adanya penguatan dan umpan balik dari kepala sekolah, dan (8) supervisi dilakukan secara berkelanjutan.

3. Bantuan supervisor (X_2)

Bantuan supervisor adalah berbagai upaya yang dilakukan oleh supervisor (kepala sekolah) dalam rangka membimbing, memotivasi dan mengembangkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran dikelas.

Indikator: mencari sumber-sumber pengajaran, rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar.

4. Kinerja guru (Y)

Kinerja guru adalah prestasi atau kompetensi guru yang diperlihatkan dalam menjalankan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator kinerja guru ini meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan instrumen angket. Pengembangan angket didasarkan pada kisi-kisi (lihat lampiran 1 halaman 83) dan soal angket (lihat lampiran 2 halaman 85). Dengan demikian instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini meliputi: pengukuran variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis, persepsi guru terhadap bantuan supervisi, dan kinerja guru. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala dan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likerts Summated Ratings* (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban. Dengan gradasi sangat positif sampai sangat negatif dengan pernyataan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor	1
Tidak Setuju	(TS)	diberi skor	2
Ragu-ragu	(RR)	diberi skor	3
Setuju	(S)	diberi skor	4
Sangat Setuju	(SS)	diberi skor	5 (Sugiyono, 2008: 92)

G. Uji Coba Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji tentang kemampuan suatu kuesioner sehingga benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menguji validitas item-item pertanyaan dengan membuat korelasi skor pada item tersebut (yang diuji) dengan skor total. Kriteria uji validitas (*rule of thumb*) adalah 0,3. Jika korelasi sudah lebih dari 0,3 pertanyaan yang dibuat dikategorikan sah/ valid.

Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Teknik korelasi seperti ini dikenal dengan teknik korelasi *Product Moment*, (Husein Umar, 2002: 84) yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r = korelasi Skor variabel X dan Y terhadap total skor
- X = jumlah skor item pertanyaan variabel X
- Y = jumlah skor item pertanyaan variabel Y
- XY = Skor variabel X dan variabel Y

Untuk mengetahui apakah nilai korelasinya signifikan atau tidak, maka diperlukan tabel signifikan nilai r *Product Moment* yang dapat dilihat dalam tabel statistik. Pengoperasian uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *Release 11.5 versi Windows 2000*. Hasilnya uji coba validitas terlihat di bawah ini:

- a. Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis (X₁)

Berdasarkan rekapitulasi hasil penyebaran angket seperti yang dipaparkan pada lampiran 3 halaman 90. Keseluruhan hasil uji coba validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis yang terdiri dari 24 butir pertanyaan seperti dipaparkan pada lampiran nomor 4 halaman 104. Dari 24 butir pertanyaan variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis terdapat 4 butir pertanyaan kurang dari r_{tabel} (0,361) dinyatakan tidak valid, dan sisanya 20 butir pertanyaan dengan skor lebih dari r_{tabel} (0,361) dan dinyatakan valid. Untuk butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang. Jadi butir pertanyaan yang digunakan untuk analisis data sebanyak 20 butir pertanyaan.

b. Persepsi Guru Terhadap Bantuan Supervisor (X_2)

Berdasarkan rekapitulasi hasil penyebaran angket seperti yang dipaparkan pada lampiran 3 halaman 91. Keseluruhan hasil uji coba validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel persepsi guru terhadap bantuan supervisor yang terdiri dari 18 butir pertanyaan seperti dipaparkan pada lampiran nomor 4 halaman 105. Dari 18 butir pertanyaan variabel persepsi guru terhadap bantuan supervisor terdapat 2 butir pertanyaan kurang dari r_{tabel} (0,361) dan dinyatakan tidak valid. Sisanya 16 butir pertanyaan dengan skor total lebih dari r_{tabel} (0,361) yang dinyatakan valid. Butir pertanyaan yang tidak valid harus dibuang atau didrop. Jadi butir pertanyaan yang dipakai untuk analisis data sebanyak 16 butir pertanyaan.

c. Persepsi Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan rekapitulasi hasil penyebaran angket seperti yang dipaparkan pada lampiran 3 halaman 92. Keseluruhan hasil uji coba validitas terhadap instrumen pertanyaan variabel kinerja guru yang terdiri dari 42 butir pertanyaan seperti dipaparkan pada lampiran nomor 4 halaman 106. Dari 42 butir pertanyaan variabel kinerja guru terdapat 6 butir pertanyaan yang tidak valid dan harus dibuang. Jadi butir pertanyaan yang valid sebanyak 36 butir dan layak untuk uji analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner disebut reliabel/handal jika jawaban-jawaban responden konsisten. Reliabilitas dapat diukur dengan jalan mengulang pertanyaan yang mirip pada nomor-nomor berikutnya, atau dengan jalan melihat konsistensinya (diukur dengan korelasi) dengan pertanyaan lain.

Untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai (misalnya 0-10) atau yang terbentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya, maka digunakan rumus *Alpha*. Rumus *Alpha* yang digunakan yaitu sebagai berikut (Suharsimi Arikunto, 2002: 171).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum a_b^2$ = jumlah varians butir

$$\sigma_1^2 = \text{varians total}$$

Dalam pengujian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik. *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Imam Ghazali, 2005: 42). Berdasarkan rekapitulasi hasil penyebaran angket seperti yang dipaparkan pada lampiran 3 halaman 90. Hasil uji coba reliabilitas seperti terlihat pada lampiran nomor 5 halaman 110. Dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

H. Metode Analisis Data

1. Uji Prasyarat

Telah disebutkan di atas bahwa karena dalam penelitian ini digunakan model regresi linear klasik dengan teknik OLS, maka sebelum menginterpretasikan *output* dari SPSS 11, perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu terhadap model tersebut.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar

sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Imam Ghazali, 2005: 91).

b. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari suatu populasi yang normal (Imam Ghazali, 2005: 114). Asumsi tersebut diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dengan menggunakan komputer program SPSS 12 *for Windows*. Apabila probabilitas (p) > 0,05, H_0 diterima. H_0 diterima berarti data yang digunakan dalam penelitian tersebut mempunyai distribusi normal. Apabila probabilitas (p) < 0,05, maka H_0 ditolak. H_0 ditolak berarti data yang digunakan tersebut tidak berdistribusi normal. Model yang baik adalah model yang dibentuk oleh variabel yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat, atau kubik. Untuk menguji linearitas dengan menggunakan uji LM (*Lagrange multiplier*). Uji ini merupakan alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai χ^2 hitung atau ($n \times R^2$). Ketentuan uji dilakukan dengan

membandingkan nilai χ^2 tabel. Bila nilai χ^2 hitung lebih kecil dari nilai χ^2 tabel maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan adalah linear (Imam Ghozali, 2005: 155)

d. Uji Independensi

Uji independensi digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas independen atau tidak. Prosedur uji independensi atau uji kecocokan dengan menggunakan koefisien korelasi moment produk (*product moment*) Karl Pearson. Menurut Budiyono (2004: 268), kekuatan relasi antara X dan Y dinyatakan dengan koefisien korelasi, koefisien korelasi linear X dan Y disajikan dengan r_{xy} , didefinisikan sebagai berikut:

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

Keterangan :

R_{xy} = koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan masing-masing butir

Y = Skor total.

Keputusan uji independensi bahwa variabel X dan Y disebut independensi, jika nilai $r_{xy} < 0,8$.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi yang mendasar pada model probabilistik, yang terdiri atas komponen

deterministik dan kesalahan random. Menurut pendapat Budiyono (2004: 279) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

\hat{Y}	: kinerja guru
X_1	: persepsi guru terhadap supervisi klinis
X_2	: persepsi guru terhadap bantuan supervisor
b_0	: Parameter Penduga

3. Uji Ketepatan Parameter Penduga (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari satu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk mencari nilai t_{hitung} digunakan bantuan program SPSS, sedangkan untuk menentukan signifikan tidaknya nilai tersebut dilihat dari nilai sig hasil perhitungan SPSS, atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan ketentuan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Ini berarti signifikan. Sebaliknya, apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak signifikan.

4. Uji Ketepatan Model

a. Uji F

Menurut Mudrajad Kuncoro (2001: 98) menyebutkan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui besarnya nilai F digunakan analisis regresi dengan bantuan SPSS. Adapun untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada uji 1 sisi, dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Ini berarti signifikans. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti tidak signifikans.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Budiyono (2004: 288) koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel yang terikat.

Rumus R^2 :

$$R_{y.12..k} = \sqrt{R_{y.12..k}^2}$$

5. Sumbangan Prediktor

Sumbangan prediktor digunakan untuk mengetahui berapa sumbangan (kontribusi) masing-masing variabel bebas. Ada dua jenis sumbangan, yaitu sumbangan efektif dan sumbangan relatif. Jumlah sumbangan efektif untuk semua variabel sama dengan koefisien determinasi, sedangkan jumlah sumbangan relatif untuk semua variabel bebasnya sama dengan 1 atau 100% (Budiono, 2004: 293).

a. Sumbangan Relatif

- 1) Sumbangan relatif Persepsi guru terhadap supervisi klinis

$$SR (X_1)\% = \frac{\sum X_1Y}{(\sum X_1Y) + (\sum X_2Y)} \times 100\%$$

- 2) Sumbangan relatif bantuan supervisor

$$SR (X_2)\% = \frac{\sum X_2Y}{(\sum X_1Y) + (\sum X_2Y)} \times 100\%$$

b. Sumbangan Efektif

- 1) Sumbangan Efektif persepsi guru terhadap supervisi klinis

$$SE (X_1)\% = \beta_{x1} \times r_{xy1} \times 100\%$$

- 2) Sumbangan Efektif bantuan supervisor

$$SE (X_2)\% = \beta_{x2} \times r_{xy2} \times 100\%$$

I. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian sejak mulai hingga selesai dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Observasi dan studi pustaka

Sebelum dilakukan penelitian yang sesungguhnya terlebih dahulu peneliti mengadakan studi pendahuluan yaitu mengunjungi tempat penelitian dan melakukan observasi terhadap bahan-bahan pustaka yang terkait dengan penelitian. Studi pendahuluan dimaksudkan untuk mencari informasi yang diperlukan agar masalahnya menjadi lebih jelas dan mencari teori-teori yang mendukungnya.

2. Penentuan perumusan masalah

Setelah diperoleh informasi yang cukup dari studi pendahuluan maka masalah yang akan diteliti menjadi jelas, sehingga permasalahan yang akan diteliti menjadi terfokus.

3. Penentuan tujuan penelitian

Melalui tujuan penelitian akan dapat ditemukan arah sasaran yang ingin dicapai dalam status penelitian. Tujuan penelitian ditetapkan berdasarkan permasalahan yang diteliti.

4. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu.

5. Menentukan hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang diteliti sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

6. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

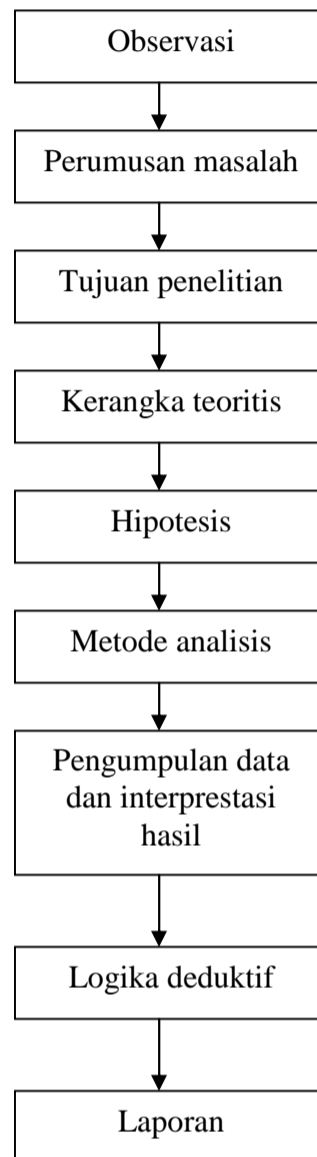
7. Pengumpulan data dan interpretasi data

Data yang telah terkumpul melalui angket yang diperoleh dari responden yang selanjutnya dilakukan analisis dan diperoleh interpretasi hasil.

8. Logika deduktif

Dari hasil analisis dapat terjawab apakah hipotesis diterima atau ditolak dan sekaligus menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah.

Dari uraian langkah-langkah tersebut di atas, maka dapat dijelaskan dengan gambar yang terlihat di bawah ini:



Gambar 2. Prosedur Penelitian
(Mudrajad Kuncoro, 2003: 25)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Data Penelitian

Program yang digunakan untuk menganalisis data hasil penyebaran angket seperti terlampir pada lampiran 6 halaman 111 yang kemudian dilakukan rekapitulasi analisis seperti terlampir pada lampiran 7 halaman 115 adalah program SPSS. Sesuai dengan hasil analisis statistik deskriptif seperti terlampir pada lampiran 8 halaman 135, maka karakteristik variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis (X₁)

Tabel 3: Statistik Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis (X₁)

Statistics		
X1		
N	Valid	182
	Missing	0
Mean		79.0000
Median		80.0000
Mode		78.00
Std. Deviation		10.8046
Variance		116.7403
Range		46.00
Minimum		50.00
Maximum		96.00
Sum		14378.00

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui data persepsi guru terhadap supervisi klinis yang berasal dari angket dengan skor terendah 50 dan tertinggi 96. Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 46 dari 50 sampai 96. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut:

(a) skor rata-rata (mean) sebesar 79; (b) simpangan bakunya (standard deviasi/SD) sebesar 10,80; (c) median (me) sebesar 80; dan (d) modus (mo) sebesar 78,00.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001: 12):

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{96 - 50}{3} = \frac{46}{3} = 15,33 \text{ dibulatkan menjadi } 16$$

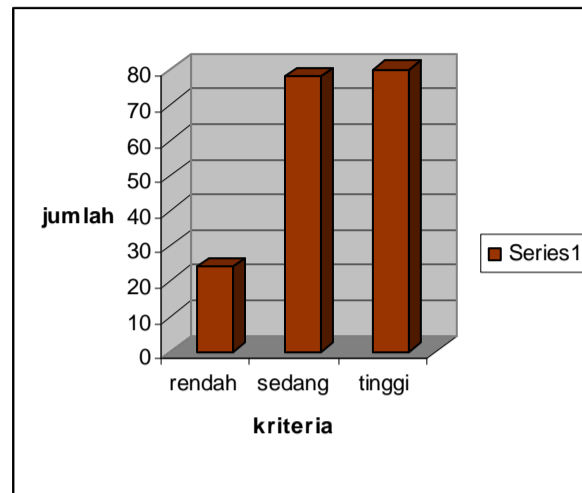
Selanjutnya distribusi frekuensi skor persepsi guru terhadap supervisi klinis adalah sebagai berikut:

Tabel 4 : Distribusi Skor Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis

Interval	Kategori	Jumlah	persentase
50 - 65	Rendah	24	13.19%
66 - 81	Sedang	78	42.86%
82 - 96	Tinggi	80	43.96%
Jumlah		182	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 24 responden (13,19%) berada pada kategori rendah, 78 responden (42,86%) berada pada kategori sedang, dan 80 responden (43,96%) berada pada kategori tinggi. Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa persepsi guru terhadap supervisi klinis di SMA Negeri Kabupaten Magelang sudah sangat baik dan tetap harus ditingkatkan lagi, hal ini terlihat dari angket tentang persepsi guru terhadap supervisi klinis di mana 80 responden dengan hasil berada pada kategori tinggi. Gambaran lebih jelas mengenai

distribusi skor data variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis ini disajikan pada histogram berikut:



Gambar 3 : Histogram Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis

2. Data Bantuan Supervisor

Tabel 5: Statistik Bantuan Supervisor (X_2)

Statistics		
X2		
N	Valid	182
	Missing	0
Mean		59.5165
Median		62.5000
Mode		69.00
Std. Deviation		12.5569
Variance		157.6765
Range		44.00
Minimum		35.00
Maximum		79.00
Sum		10832.00

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui data bantuan supervisor yang berasal dari hasil angket dari skor terendah 35 dan tertinggi 79. Dengan

demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 44 dari 35 sampai 79. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: (a) skor rata-rata (mean) sebesar 59,52; (b) simpangan bakunya (standard deviasi/SD) sebesar 12,56; (c) median (me) sebesar 62,50; dan (d) modus (mo) sebesar 69,00.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001: 12):

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{79 - 35}{3} = \frac{44}{3} = 14,67 \text{ dibulatkan menjadi } 15$$

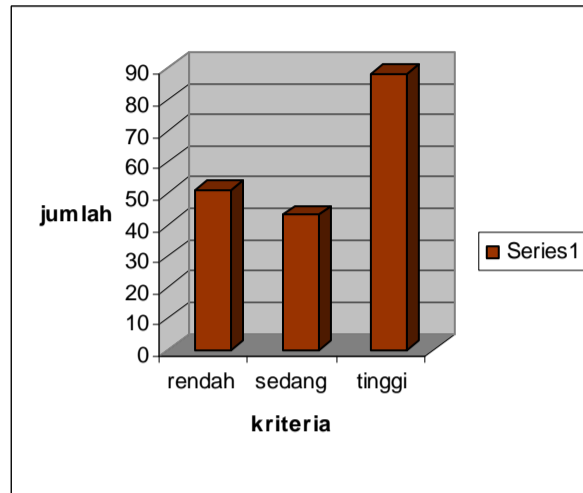
Selanjutnya distribusi frekuensi skor bantuan supervisor adalah sebagai berikut:

Tabel 6 : Distribusi Skor Bantuan Supervisor

Interval	Kategori	Jumlah	persentase
35 - 49	Rendah	51	28.02%
50 - 64	Sedang	43	23.63%
65 - 79	Tinggi	88	48.35%
Jumlah		182	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 51 responden (28,02%) berada pada kategori rendah, 43 responden (23,63%) berada pada kategori sedang, dan 88 responden (48,35%) berada pada kategori tinggi. Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa bantuan supervisor yang ada di SMA Negeri Kabupaten Magelang sudah sangat baik, namun masih harus ditingkatkan lagi hal yang berkaitan

dengan bantuan supervisor, hal ini terlihat dari angket langsung terhadap responden tentang bantuan supervisor di mana 88 responden dengan hasil berada pada kategori tinggi. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel bantuan supervisor ini disajikan pada histogram berikut:



Gambar 4 Histogram Bantuan Supervisor

3. Data Kinerja Guru

Tabel 7: Statistik Kinerja Guru (Y)

Statistics		
Y		
N	Valid	182
	Missing	0
Mean		132.7857
Median		132.5000
Mode		149.00
Std. Deviation		17.3321
Variance		300.4013
Range		70.00
Minimum		95.00
Maximum		165.00
Sum		24167.00

Berdasarkan tabel frekuensi di atas dapat diketahui data kinerja guru yang berasal dari observasi langsung mulai dari skor terendah 95 dan tertinggi 165.

Dengan demikian, rentangan skor yang muncul adalah sebesar 70 dari 95 sampai 165. Angka-angka ini kemudian dianalisis dan hasilnya adalah sebagai berikut: (a) skor rata-rata (mean) sebesar 132,78; (b) simpangan bakunya (standard deviasi/SD) sebesar 17,33; (c) median (me) sebesar 132,50; dan (d) modus (mo) sebesar 149,00.

Kategori dalam penelitian ini dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah, untuk mengelompokkan kategori tersebut terlebih dahulu dicari kelas interval dengan rumus sebagai berikut (Sutrisno Hadi, 2001: 12):

$$i = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$i = \frac{165 - 95}{3} = \frac{70}{3} = 23,33 \text{ dibulatkan menjadi } 24$$

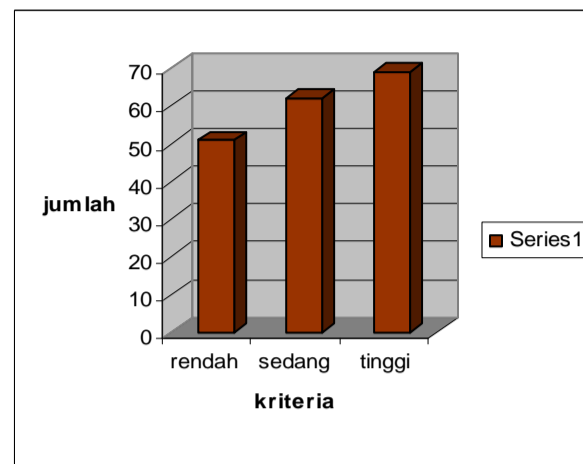
Selanjutnya distribusi frekuensi skor kinerja guru adalah sebagai berikut:

Tabel 8 : Distribusi Skor Kinerja guru

Interval	Kategori	Jumlah	persentase
95 - 118	Rendah	51	28.02%
119 - 142	Sedang	62	34.07%
143 - 165	Tinggi	69	37.91%
Jumlah		182	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 51 responden (28,02%) berada pada kategori rendah, 62 responden (34,07%) berada pada kategori sedang, dan 69 responden (37,91%) berada pada kategori tinggi. Dari uraian tabel tersebut terlihat bahwa kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Magelang sudah sangat baik, namun masih tetap ditingkatkan lagi hal yang berkaitan dengan kinerja guru, hal ini terlihat dari hasil angket di mana 29 guru dengan nilai berada pada

kategori sedang. Gambaran lebih jelas mengenai distribusi skor data variabel kinerja guru ini disajikan pada histogram berikut:



Gambar 5. Histogram Kinerja Guru

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Prasyarat

a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan vasilitas yang disediakan SPSS yaitu dengan melihat nilai VIF dari masing-masing variabel. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang serius antara variabel independen dalam model. Dengan melihat nilai VIF dalam model regresi dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak mengandung adanya gejala multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF yang lebih rendah dari 10 (Setiaji, 2004: 76).

Tabel 9 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1							
	(Constant)	45.164	6.863		6.581		
	X1	.587	.089	.366	6.579	.858	1.166
	X2	.693	.077	.502	9.017	.858	1.166

a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Hasil *Print out* analisis regresi, 2009 a VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas seperti terlampir pada lampiran 9 halaman 138.

b. Uji Normalitas

Dalam uji data yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		182
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.619984E-08
	Std. Deviation	11.9512701
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.033
	Negative	-.034
Kolmogorov-Smirnov Z		.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,462 dan signifikan pada 0,983, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal.

c. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan *Lagrang Multiplier (LM)*. Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Imam Ghozali, 2005: 115). Hasil R^2 perhitungan SPSS menunjukkan nilai sebesar 0,006 dengan $N=182$ diperoleh

$R^2 \cdot N (0,006 \times 182) = 1,092$. Nilai ini dibandingkan dengan tabel chi kuadrat dengan $df = 182$ dan tingkat signifikan 0,05 didapat nilai tabel χ^2 sebesar 70,05. Oleh karena nilai χ^2 hitung lebih kecil dari χ^2 tabel maka dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linear.

d. Uji Independensi

Uji independensi digunakan untuk menguji apakah dua variabel independen atau tidak. Uji independensi dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi moment produk (*product moment*) Karl Pearson. Hasil dari uji independensi hubungan variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan persepsi guru terhadap bantuan supervisor.

Dengan memperhatikan lampiran hasil perhitungan uji independensi, maka

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

$$r_{xy} = \frac{(182)(864994) - (14378)(10832)}{\sqrt{\{(182 \times 1156992) - (14378)^2\} \{(182 \times 673222) - (10832)^2\}}}$$

$$= \frac{1686412}{4469345.62} = 0,377$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa besarnya nilai $r = 0,377$. Hal ini menunjukkan bahwa $r = 0,377 < 0,8$, jadi persepsi guru terhadap supervisi klinis (X_1) independen dengan bantuan supervisor (X_2).

2. Uji Hipotesis

a. Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis (X_1) Dengan kinerja guru (Y)

1) Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis yang pertama diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru. Perhitungan analisis regresi sederhana seperti terlampir pada lampiran 9 halaman 136 adalah sebagai berikut:

Tabel 11 Koefisien regresi Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis dengan kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.392	7.927		7.871	.000
	X1	.891	.099	.555	8.962	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana yang terlihat pada tabel di atas, menghasilkan arah regresi b sebesar 0,891 dan konstanta a sebesar 62,392. Dengan demikian bentuk korelasi antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $Y = 62,392 + 0,891 X_1$.

2) Koefisien Korelasi

Kekuatan hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* sebesar $r_{xy1} = 0,555$. Kekuatan hubungan antara persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12 Hubungan Persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru

Korelasi	r	t _{hitung}	t _{tabel} $\alpha = 0,05$

r_{xy1}	0,555	8,962	1,655
-----------	-------	-------	-------

3) Uji t

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar $8,962 > t_{tabel} 1,655$. Berdasarkan hasil pengujian signifikan dinyatakan bahwa hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi guru terhadap supervisi klinis, akan semakin tinggi pula kinerja guru.

b. Korelasi Bantuan Supervisor (X_2) Dengan Kinerja guru (Y)

1) Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis yang pertama diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara bantuan supervisor dengan kinerja guru. Perhitungan analisis regresi sederhana seperti terlampir pada lampiran 9 halaman 137 adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Koefisien regresi bantuan supervisor dengan Kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	80.212	4.808		16.683	.000
	X2	.883	.079	.640	11.174	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana yang terlihat pada tabel di atas, menghasilkan arah regresi b sebesar 0,883 dan konstanta a

sebesar 80,212. Dengan demikian bentuk hubungan antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $Y = 80,212 + 0,883 X_2$.

2) Koefisien Korelasi

Kekuatan korelasi antara bantuan supervisor dengan kinerja guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi *product moment* sebesar $r_{xy2} = 0,640$. Kekuatan hubungan antara bantuan supervisor dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Hubungan Bantuan Supervisor dengan Kinerja Guru

Korelasi	r	t_{hitung}	$t_{tabel} \alpha = 0,05$
r_{xy2}	0,640	11,174	1,655

3) Uji t

Uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan uji t didapat harga t_{hitung} sebesar $11,174 > t_{tabel} 1,655$. Berdasarkan hasil pengujian signifikan dinyatakan bahwa hubungan antara bantuan supervisor dengan kinerja guru sangat signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel bantuan supervisor dengan kinerja guru teruji kebenarannya. Hal ini berarti semakin tinggi bantuan supervisor, akan semakin tinggi pula kinerja guru.

c. Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis dan Bantuan Supervisor Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja guru

1) Koefisien Regresi Jamak

Pengujian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor dengan kinerja guru. Hasil perhitungannya seperti terlampir pada lampiran 9 halaman 138 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 15 Koefisien Regresi Jamak

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.164	6.863		6.581	.000
	X1	.587	.089	.366	6.579	.000
	X2	.693	.077	.502	9.017	.000

a. Dependent Variable: Y

Perhitungan regresi jamak dari variabel kinerja guru menghasilkan arah regresi b_1 untuk variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis adalah sebesar 0,587 dan b_2 untuk variabel bantuan supervisor sebesar 0,693, dan konstanta sebesar 45,164. Dengan demikian bentuk korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi $Y = 45,164 + 0,587X_1 + 0,693X_2$. Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi persamaan regresi ini harus dilakukan uji keberartian regresi. Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi, dilakukan uji F dan

hasilnya seperti terlampir pada lampiran 9 halaman 134 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 16 Analisis Variansi Regresi Linear Ganda

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28519.897	2	14259.948	98.733	.000 ^a
	Residual	25852.746	179	144.429		
	Total	54372.643	181			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

2) Koefisien Korelasi Ganda

Perhitungan korelasi ganda antara variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor dengan kinerja guru, menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,724$. Uji keberartian dengan menggunakan uji F sebesar $F_{hitung} = 98,733$. Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor dengan kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17 Rangkuman Uji Korelasi Jamak X_1, X_2 dengan Y

Korelasi	r	F_{hitung}	$F_{tabel 0,05}$
R_{xy12}	0,724	98,733	3,90

Dari hasil pengujian signifikan dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi jamak yang diperoleh dalam penelitian ini signifikan, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($98,733 > 3,90$). Hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi guru terhadap

supervisi klinis dan bantuan supervisor secara bersama dengan kinerja guru, teruji kebenarannya.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sebesar $R^2 = (0,724)^2 = 0,525$. Ini membuktikan bahwa 52,5% variasi yang terjadi pada kinerja guru dapat dijelaskan oleh persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor, melalui regresi $Y = 45,164 + 0,587X_1 + 0,693X_2$.

d. Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

1) Sumbangan Relatif

Besarnya sumbangan relatif variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis (X_1) dan bantuan supervisi (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

a) Variabel X_1 dengan variabel Y .

$$\begin{aligned} \text{Rumus: } & \frac{\sum X_1Y}{(\sum X_1Y) + (\sum X_2Y)} \\ & = \frac{1928021}{1928021 + 1463545} \times 100\% \\ & = \frac{1928021}{3391566} \times 100\% \\ & = 56,8\% \end{aligned}$$

b) Variabel X_2 dengan variabel Y .

$$\text{Rumus: } \frac{\sum X_2Y}{(\sum X_1Y) + (\sum X_2Y)}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{1463545}{1928021 + 1463545} \times 100\% \\
 &= \frac{1463545}{3391566} \times 100\% \\
 &= 43,2\%
 \end{aligned}$$

2) Sumbangan Efektif

Besarnya sumbangan efektif variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis (X_1) dan bantuan supervisor (X_2) dengan variabel kinerja guru (Y) adalah sebagai berikut:

a) Variabel X_1 dengan variabel Y .

Rumus: Sumbangan relatif variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis (X_1) x R^2

$$\begin{aligned}
 &= 56,8\% \times 0,525 \\
 &= 29,8\%
 \end{aligned}$$

b) Variabel X_2 dengan variabel Y .

Rumus: Sumbangan relatif variabel bantuan supervisor (X_2) x R^2

$$\begin{aligned}
 &= 43,2\% \times 0,525 \\
 &= 22,7\%
 \end{aligned}$$

C. Pembahasan

Hasil analisis regresi memberikan hasil bahwa variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini secara bersama-sama maupun secara individu mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri di Kabupaten Magelang. Analisis secara kualitatif tentang masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Korelasi Variabel Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis dengan Kinerja guru

Koefisien regresi variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis ditunjukkan dengan nilai *product moment* sebesar 0,555 dan besarnya nilai *t* hitung sebesar 8,962 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Hal ini memberikan makna bahwa persepsi guru terhadap supervisi klinis mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, yang berarti bahwa tinggi rendahnya persepsi guru terhadap supervisi klinis yang ada di SMA Negeri Kabupaten Magelang memberikan hubungan yang positif dengan kinerja guru. Semakin tinggi persepsi guru terhadap supervisi klinis yang ada berarti semakin tinggi pula kinerja guru yang dilakukan guru dan semakin rendah persepsi guru terhadap supervisi klinis yang ada, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Sumbangan efektif persepsi guru terhadap supervisi klinis sebesar 29,8% memberikan arti bahwa setiap peningkatan persepsi guru terhadap supervisi klinis sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 29,8% dengan asumsi bahwa faktor kinerja guru yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*) dengan demikian variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Magelang.

2. Hubungan Variabel Bantuan Supervisor dengan Kinerja guru

Koefisien regresi variabel bantuan supervisor ditunjukkan dengan nilai *product moment* sebesar 0,640 dan besarnya nilai *t* sebesar 11,174 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Hal ini memberikan makna bahwa bantuan supervisor mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru, yang berarti bahwa tinggi

rendahnya bantuan supervisor yang ada di SMA Negeri Kabupaten Magelang memberikan hubungan yang positif dengan kinerja guru. Semakin tinggi bantuan supervisor yang diberikan berarti semakin tinggi pula kinerja guru yang dilakukan guru dan semakin rendah bantuan supervisor yang diberikan, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Sumbangan efektif variabel bantuan supervisor sebesar 22,7% memberikan arti bahwa setiap peningkatan bantuan supervisor sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Magelang sebesar 22,7%, dengan asumsi bahwa faktor kinerja lain dianggap tetap (*ceteris paribus*) dengan demikian variabel bantuan supervisor mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Magelang.

3. Hubungan Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis dan Bantuan

Supervisor dengan kinerja guru

Variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai F hitung sebesar 98,733 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

Dengan terbuktinya secara bersama-sama variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor mempunyai hubungan dengan kinerja guru, dapat dimaknai bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor memiliki kecenderungan akan meningkatkan kinerja guru. Namun sebaliknya apabila semakin rendah persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor memiliki kecenderungan akan menurunkan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Persepsi guru terhadap supervisi klinis berhubungan dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan persepsi guru terhadap supervisi klinis mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang terbukti kebenarannya.

Besarnya sumbangan efektif persepsi guru terhadap supervisi klinis sebesar 29,8% memberikan arti bahwa setiap peningkatan persepsi guru terhadap supervisi klinis sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 29,8% dengan asumsi bahwa faktor kinerja guru yang lain dianggap tetap (*ceteris paribus*) dengan demikian variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Magelang.

Bantuan Supervisor Dengan Kinerja Guru

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Persepsi guru terhadap bantuan supervisor mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang terbukti kebenarannya.

Besarnya sumbangan efektif variabel bantuan supervisor sebesar 22,7% memberikan arti bahwa setiap peningkatan bantuan supervisor sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Magelang sebesar 22,7%, dengan asumsi bahwa faktor kinerja lain dianggap tetap (*ceteris paribus*) dengan demikian variabel bantuan supervisor mempunyai korelasi positif dan signifikan dengan kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Magelang

**Persepsi Guru Terhadap Supervisi Klinis dan Bantuan Supervisor
berhubungan Secara Bersama-Sama Dengan Kinerja Guru**

Hasil koefisien korelasi untuk hubungan kedua variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 0,724, kemudian dari angka korelasi ini dapat ditaksir dalam koefisien determinasi sebesar 0,525. Angka ini dapat diinterpretasikan bahwa 52,5% variasi yang ada pada variabel kinerja guru dapat diprediksikan oleh variabel persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor. Uji keberartian dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 98,733. Dari hasil pengujian signifikan seperti dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi jamak yang diperoleh dalam penelitian ini signifikan. Hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor secara bersama dengan kinerja guru teruji kebenarannya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas pada pembuktian persepsi guru terhadap supervisi klinis dan bantuan supervisor dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kabupaten Magelang dengan sampel yang terbatas 182 guru SMA

Negeri, sehingga hasil penelitian kemungkinan berbeda dengan Sekolah Menengah Atas Swasta.

Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang berada dalam satu wilayah kabupaten, merupakan keterbatasan dalam penelitian ini, sehingga hasil penelitian kemungkinan tidak berlaku untuk Wilayah Kabupaten lain.

Implikasi dan Implementasi

Terbuktinya hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan Kinerja Guru mempunyai implikasi bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap supervisi klinis, maka semakin baik kinerja guru. Supervisi klinis yang berupa bantuan supervisi, penerimaan masukan dari guru, kejelasan instrumen supervisi, keterbukaan, adanya tahapan supervisi yang jelas, dan supervisi yang berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja guru.

Terbuktinya hubungan bantuan supervisi terhadap kinerja guru mempunyai implikasi bahwa, bantuan supervisi yang berupa penyediaan bahan ajar, rencana pelaksanaan pembelajaran, proses pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran mampu meningkatkan kinerja guru.

Saran-Saran

Dengan terbuktinya hubungan persepsi guru terhadap supervisi klinis dengan kinerja guru, maka untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan frekuensi supervisi terhadap kegiatan guru, dan melakukan komunikasi yang efektif dengan guru, sehingga permasalahan sekecil apapun yang ada pada guru kepala sekolah dapat memberikan solusi secepatnya.

Bantuan yang berupa sumber bahan ajar, rencana pelaksanaan pembelajaran, proses pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar terbukti berhubungan dengan kinerja guru, untuk itu disarankan agar kepala sekolah selalu berusaha untuk mencari bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan guru, dengan melakukan inventarisasi kebutuhan bahan ajar. Perlunya RPP dari sekolah lain sebagai bahan acuan perlu diusahakan agar guru mempunyai perbandingan dalam menyusun RPP. Demikian pula dengan penyediaan media pembelajaran sebagai sarana penunjang proses pembelajaran perlu ditingkatkan agar guru dapat bekerja dengan baik. Selain itu pengawasan terhadap pelaksanaan evaluasi hasil belajar dan instrumen evaluasi perlu mendapat perhatian oleh kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Sobur. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Asean Falah. 2006. *Persepsi Publik Terhadap Kinerja Lembaga Ombudsman Daerah Propinsi DIY dalam Perbaikan Pelayanan Publik DIY*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Bambang Setiaji. 2004. *Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Budiyono. 2004 *Statistika Untuk Penelitian*. Surabaya: Sebelas Maret University Press.
- Consuello G Savilla et el. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Terjemahan Alimudin Tuwu, Jakarta: Universitas Indonesia
- Imam Ghozali. 2005. *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMPYKPM.
- Margono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Cipta. Jakarta.
- Moh. Uzer Usman. 2001. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Mudrajad Kuncoro. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mulyasa E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa E. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2004. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Piet A. Sahertian. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto. 2008. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, dan Penerapan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri Di Karangdowo Kabupaten Klaten*. Surakarta: Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi.
- Subari. 1994. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsini Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi, 2001, *Statistika Jilid III*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Syafri Mangkuprawiro. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syukri. 2006. *Hubungan antara peran supervisi pengawas Pendidikan agama Islam dengan kualitas Pembelajaran guru Mata pelajaran agama Islam di kota Mataram*. Jurnal Penelitian Keislaman Vol II Juni.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Winarno Surakhmad. 1982. *Cara Belajar Terbaik di Universitas*, Bandung: Tarsito.
- Yaslis Ilyas. 1999. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.