



UNIVERSITAS INDONESIA

**PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS
SEKOLAH DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
PROFESIONALISME GURU SMP NEGERI
DI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH
TAHUN 2011**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Administrasi**

**SLAMET WARDOYO
NPM 1006804565**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN
UNIVERSITAS INDONESIA**

**JAKARTA
DESEMBER 2011**

MOTTO

Keberhasilan adalah persinggungan antara kesiapan dan kesempatan.
Kesiapan dapat kita ciptakan,
kesempatanpun demikian,
mulailah saat ini juga.



PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan untuk:
Istri dan anak-anakku tersayang
Rekan sejawat yang baik hati.

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

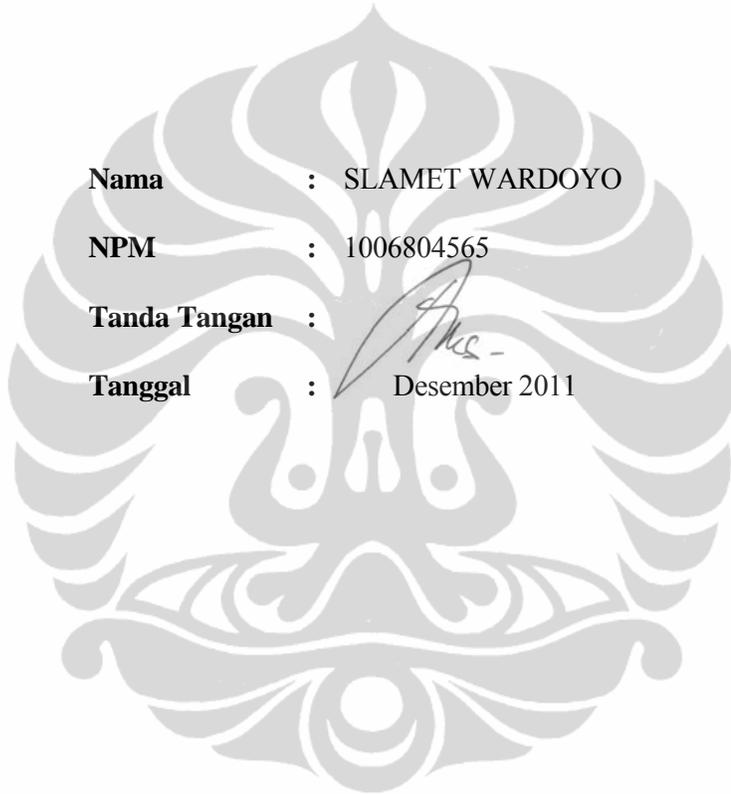
Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : SLAMET WARDOYO

NPM : 1006804565

Tanda Tangan :

Tanggal : Desember 2011



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
PROGRAM PASCASARJANA ILMU ADMINISTRASI
KEKHUSUSAN ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : SLAMET WARDOYO
NPM : 1006804565
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan
Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di
Lampung Tengah Tahun 2011

**Telah Disetujui
Pembimbing,**



Dr. Amy Yayuk Sri Rahayu, M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini telah diajukan oleh:

Nama : SLAMET WARDOYO
NPM : 1006804565
Program Studi : Ilmu Administrasi
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Lampung Tengah Tahun 2011

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Ilmu Administrasi, Program Pascasarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Dr. Roy V. Salomo, M.Soc.Sc. (.....)

Pembimbing : Dr. Amy Yayuk Sri Rahayu, M.Si. (.....)

Penguji : Ir. Rozan Anwar, M.B.A. (.....)

Sekretaris : Teguh Kurniawan, S.Sos, M.Sc (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 19 Desember 2011

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas rahmat, taufik, hidayah dan inayah Nya, tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa materiil maupun moril, karenanya penulis ucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Bapak Dr. Roy Salomo, M.Soc.Sc. selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi dan Pjs. Ketua Program Pascasarjana Ilmu Departemen Administrasi Universitas Indonesia yang telah memberikan berbagai kemudahan dalam penyelesaian kuliah ini
3. Ibu Dr. Amy Yayuk Sri Rahayu, M.Si. selaku Pembimbing Tesis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan tesis ini.
4. Bapak Yuliansyah, S.H. selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Tengah yang telah mengizinkan penulis mengadakan penelitian di sekolah-sekolah negeri jenjang SMP di Kabupaten Lampung Tengah.
5. Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan Guru SMP Negeri 1 Trimurjo, SMP Negeri 2 Trimurjo, SMP Negeri 3 Trimurjo, SMP Negeri 1 Punggur, dan SMP Negeri 2 Punggur yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian lapangan.
6. Istri dan anak-anakku tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa.

Penulis menyadari, penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan kemampuan penulis yang menyangkut pengetahuan, teknis, waktu dan biaya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif demi perbaikan dan penyempurnaan tesis ini sangat diharapkan.

Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya serta bagi peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Lampung Tengah.

Jakarta, Desember 2011

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SLAMET WARDOYO

NPM : 1006804565

Program Studi : Ilmu Administrasi

Kekhususan : Ilmu Administrasi dan Kebijakan Pendidikan

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Lampung Tengah Tahun 2011

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama ini tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 31 Desember 2011

Yang Menyatakan,



Slamet Wardoyo

ABSTRAK

Nama : SLAMET WARDOYO
NPM : 1006804565
Judul : Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2011
(xviii, 136 halaman, 44 tabel, 10 gambar, 37 halaman lampiran, referensi 48 buku)

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kompetensi kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah?”

Jenis sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dimana pengambilan sampel memberikan peluang sama bagi guru-guru SMP Negeri pada populasi survei. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7% diperoleh 110 orang guru. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik acak sistematis (*systematic random sampling*). Adapun analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan: (1) Kompetensi supervisi akademik pengawas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. (2) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. (3) Kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme.

Kata Kunci: kompetensi, iklim organisasi, profesionalisme.

ABSTRACT

Name : SLAMET WARDOYO

No. ID : 1006804565

Title : Effect of Academic Competence Supervision School Supervisor and Climate Organization Against Junior High School Teacher Professionalism in Central Lampung Regency in 2011

(xviii, 136 pages, 44 tables, 10 pictures, 37 attachment pages, 48 references books)

Formulation of the problem in this study was "Is there supervision of academic competence competence influence the school superintendent and teacher organizational climate of professionalism Junior High School in Central Lampung regency?"

Types of samples in this study is probability sampling, where sampling provides equal opportunities for state school teachers in the survey population. The sample size was determined using the Slovin formula with an error rate of 7% obtained 110 teachers. The technique used for sampling is the technique of systematic random (systematic random sampling). The analysis of data using simple linear regression analysis and multiple linear regression.

Based on the results of the study concluded: (1) Academic Competence regulatory supervision significantly influences the professionalism of teachers. (2) organizational climate significantly influence the professionalism of teachers. (3) Competency of academic supervision and oversight of organizational climate significantly influence professionalism.

Keywords: competence, organizational climate, professionalism.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Perumusan Masalah.....	11
3. Pertanyaan Penelitian	11
4. Tujuan Penelitian.....	11
5. Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	13
1. Penelitian Terdahulu.....	13
2. Profesionalisme Guru.....	14
2.1 Pengertian Profesionalisme Guru	14
2.2 Kinerja Guru	19
2.3 Profesionalisasi Guru.....	17
2.3.1 Pendekatan Karakteristik	20
2.3.2 Pendekatan Institusional.....	21
2.3.3 Pendekatan Legalistik	22
2.4 Aspek-aspek Profesionalisme Guru	22
2.4.1 Prinsip Mengajar Guru dan Suri Teladan.....	22
2.4.2 Kompetensi Guru	23
2.4.3 Peran Guru dalam Proses Belajar Mengajar.....	27
2.4.4 Kualifikasi dan Sertifikasi Guru.....	28
2.4.5 Kemampuan dan Sikap.....	30
2.4.6 Karakteristik Guru.....	31

2.5 Dimensi Profesionalisme Guru	32
3. Kompetensi Pengawas Sekolah	32
3.1 Pengertian Kompetensi Supervisi Akademik	33
3.2 Hubungan Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru	35
3.2.1 Sasaran Supervisi	35
3.2.2 Ruang Lingkup Supervisi Akademik	36
3.2.3 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik	36
3.2.4 Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik	36
3.3 Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik	37
4. Iklim Organisasi	38
4.1 Pengertian Iklim Organisasi	38
4.2 Komponen Budaya Organisasi	43
4.3 Ukuran Iklim Organisasi	46
4.4 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi	55
5. Kerangka Pikir	55
5.1 Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Profesionalisme Guru	55
5.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Profesionalisme Guru	56
5.3 Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Profesionalisme Guru	57
6. Model Analisis Hubungan Variabel	57
7. Hipotesis	59
8. Operasionalisasi Konsep	59
BAB 3 METODE PENELITIAN	63
1. Pendekatan Penelitian	63
2. Jenis Penelitian	63
3. Populasi	64
4. Sampel	64
4.1 Jenis Sampel	64
4.2 Jumlah Sampel	64
4.3 Teknik Penarikan Sampel	65
5. Teknik Pengumpulan Data	66
6. Instrumen Penelitian	66
6.1 Uji Validitas	67
6.2 Uji Reliabilitas	67
7. Lokasi Penelitian	68
8. Teknik Pengolahan Data	68
9. Teknik Analisa Data	69

BAB 4 PROFIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	70
1. Profil Lokasi Penelitian	70
1.1 Profil Singkat Kabupaten Lampung Tengah	70
1.1.1 Kondisi Geografis	70
1.1.2 Peningkatan Mutu dan Relevansi	71
1.1.3 Karakteristik Guru yang Menjadi Responden	74
2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
2.1 Pengambilan Data.....	76
2.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	77
2.2 Hasil Uji Asumsi Data.....	79
2.2.1 Asumsi Normalitas Distribusi Data.....	79
2.2.2 Asumsi Linieritas Hubungan Variabel.....	82
2.3 Analisis Regresi.....	84
2.3.1 Analisis Regresi Sederhana	84
2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
2.4 Pengujian Hipotesis.....	120
2.5 Analisis.....	119
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	129
5.1 Kesimpulan.....	129
5.2 Saran.....	131
DAFTAR PUSTAKA	133
LAMPIRAN	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Hasil Pengukuran Kemampuan Guru SMP di Lampung Tengah Tahun 2008.....	4
Tabel 1.2.	Hasil Analisa Kompetensi Pengawas Sekolah se-Provinsi Lampung Tahun 2010	8
Tabel 1.3.	Hasil Analisa Kuesioner Iklim Organisasi tahun 2011	9
Tabel 1.4.	Rerata Nilai UN SMP/MTs TP 2009/2010–2010/2011 di Provinsi Lampung	10
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian-Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2.	Operasionalisasi Konsep	59
Tabel 3.1.	Distribusi sampel pada masing-masing sekolah terpilih.....	65
Tabel 4.1.	Rerata Nilai Ujian Nasional	72
Tabel 4.2.	Persentase kualifikasi dan profesionalisme guru di Kabupaten Lampung Tengah tahun 2009.....	72
Tabel 4.3.	Persentase Jumlah Guru Berkualifikasi > S1/D4 per Kecamatan di Kabupaten Lampung Tengah tahun 2009	73
Tabel 4.4.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.5.	Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang	75
Tabel 4.6.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel 4.7.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas terhadap Kuesioner Kompetensi Supervisi Akademik (Tipe A)	77
Tabel 4.9.	Hasil Uji Validitas terhadap Kuesioner Kompetensi Supervisi Akademik (Tipe B).....	78
Tabel 4.10.	Hasil Uji Validitas terhadap Kuesioner Profesional Guru (Tipe C).....	79
Tabel 4.11.	Ringkasan Hasil Uji Normalitas Sebaran Data	80
Tabel 4.12.	Ringkasan Hasil Uji Linieritas Hubungan	83
Tabel 4.13.	Ringkasan Hasil Uji Asumsi Data.....	84
Tabel 4.14.	Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Kompetensi Supervisi Akademik sebagai Variabel Bebas (X_1) dengan Profesionalisme Guru sebagai Variabel Terikat (Y)	85
Tabel 4.15.	Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Iklim Organisasi sebagai Variabel Bebas (X_2) dengan Profesionalisme Guru sebagai Variabel Terikat (Y)	87

Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Kompetensi Supervisi Akademik (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) sebagai Variabel Bebas, serta Profesionalisme Guru (Y) sebagai Variabel Terikat	89
Tabel 4.17. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.3).....	90
Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.3)	91
Tabel 4.19. Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan (4.3).....	93
Tabel 4.20. Model Awal Estimasi X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_{-1}	97
Tabel 4.21. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.4)	97
Tabel 4.22. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.4).....	98
Tabel 4.23. Model Awal Estimasi X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-1}	100
Tabel 4.24. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.5)	100
Tabel 4.25. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.5).....	101
Tabel 4.26. Model Awal Estimasi X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_{-2}	102
Tabel 4.27. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.6)	103
Tabel 4.28. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model (4.6).....	103
Tabel 4.29. Model Awal Estmasi X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-2}	105
Tabel 4.30. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.7)	106
Tabel 4.31. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.7).....	106
Tabel 4.32. Model Estimasi Awal X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_{-3}	108
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.9).....	109
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.9).....	109
Tabel 4.35. Model Estimasi Awal X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-3} ...	112
Tabel 4.36. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.11).....	112
Tabel 4.37. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.11).....	113
Tabel 4.38. Rangkuman Pengujian Hipotesis pada α 0,05	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Budaya, Iklim, Kinerja Anggota, dan Kinerja Organisasi	43
Gambar 2.2. Faktor-Faktor Penyebab Iklim Organisasi.....	50
Gambar 2.3. Hubungan antara Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kinerja	53
Gambar 2.4. Model Penelitian.....	58
Gambar 4.1. Peta Kabupaten Lampung Tengah.....	71
Gambar 4.2. Diagram Persentase Guru Bersertifikat di Kabupaten Lampung Tengah Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2009	77
Gambar 4.3. Grafik Histogram Distribusi Data dan Kurva Normal Variabel Profesionalisme Guru	80
Gambar 4.4. Grafik Histogram Distribusi Data dan Kurva Normal Variabel Kompetensi Supervisi Akademik	81
Gambar 4.5. Grafik Histogram Distribusi Data dan Kurva Normal Variabel Iklim Organisasi	82
Gambar 4.6. Grafik Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas terhadap Persamaan (4.3)	92

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada Bab1 berikut ini, penulis secara berturut-turut akan menyajikan latar belakang masalah dalam penulisan tesis ini, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Berikut pembahasannya.

1. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Indonesia telah menyadari, bahwa untuk mencapai tingkatan negara yang ber peradaban maju, perlu secara serius menangani perkembangan sumber daya manusia (SDM). Kesadaran tersebut menyebabkan masyarakat dan pemerintah cenderung memberi perhatian terutama pada keadaan pendidikan formal yang dilaksanakan di sekolah. Pendidikanlah yang akan menjawab tantangan ini, karena melalui pendidikan anak-anak bangsa memperoleh kesempatan untuk meningkatkan potensi dan kemampuannya.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UU RI No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 ayat 1).

Kunandar (2007: 20), mengemukakan pendidikan dewasa ini menunjukkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut: pertama, memperlakukan peserta didik berstatus sebagai obyek, guru berfungsi sebagai pemegang otoritas tertinggi keilmuan dan induktrinator. Kedua, materi ajar bersifat *subjek oriented*. Ketiga, manajemen pendidikan masih baru dalam transisi dari sentralistik ke desentralistik. Keempat, proses pembelajaran didominasi dengan tuntutan untuk menghafalkan dan menguasai pelajaran sebanyak mungkin guna menghadapi ujian/tes. Akibat dari praktek pendidikan semacam itu, muncullah berbagai kesenjangan dalam hal akademik, okupasional, dan kultural. Kesenjangan akademik menunjukkan bahwa ilmu yang dipelajari di sekolah tidak ada kaitannya dengan kehidupan sehari hari. Kesenjangan okupasional, yaitu kesenjangan antara dunia pendidikan dan duania kerja. Kesenjangan kultural lebih ditunjukkan pada

kemampuan peserta didik memahami persoalan-persoalan yang dihadapi dan dirasakan masyarakat di masa kini dan mendatang.

Sekolah sebagai suatu lembaga formal merupakan organisasi dengan kegiatan utama pendidikan, di mana SDM dapat dikembangkan dengan lebih terarah sesuai dengan spesifikasi tertentu, melalui proses pembelajaran. Hal ini merupakan ciri khusus pada organisasi sekolah yang membedakannya dengan organisasi-organisasi lain. Oleh karena itu, proses pembelajaran harus dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna, agar sekolah mampu mencapai tujuannya. Secara kuantitatif tujuan sekolah adalah menghasilkan sejumlah lulusan (*output*) sebanyak-banyaknya setelah menyelesaikan program tertentu yang diwajibkan. Ditinjau dari segi kualitas sekolah bertujuan untuk menghasilkan SDM yang bermutu dan menjadi pelopor pembangunan yang tangguh.

Sementara isu rendahnya kualitas pendidikan dalam suatu jenjang sudah lama dipersoalkan sehingga menjadi agenda tetap yang melekat dalam kebijakan pemerintah. Berbagai upaya perbaikan mutu pendidikan dasar dan menengah telah dilakukan, baik melalui pembaharuan kurikulum maupun dengan kegiatan pelatihan bagi tenaga pendidik. Perbaikan mutu pendidikan dasar dan menengah juga diperbaharui dengan dimulainya pembaharuan kurikulum 1968 menjadi kurikulum 1975, kemudian diperbaharui lagi menjadi kurikulum 1984, dilanjutkan lagi menjadi kurikulum 1994, dan dewasa ini menjadi kurikulum 2004 dengan wawasan kurikulum berbasis kompetensi yang telah dicanangkan sejak tahun 2003. Selanjutnya diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru Republik Indonesia yang profesional wajib memiliki kompetensi, berkualifikasi S1 atau D.IV, dan bersertifikat pendidik. Tiga komponen ini adalah untuk meningkatkan harkat dan martabat guru dan menjamin kesejahteraan guru. Jika kebutuhan minimal guru cukup terpenuhi maka diharapkan guru mampu mengembangkan potensi diri dan mampu mengelola pendidikan bersama segenap komponen yang ada di sekolah dengan baik. Harapan mutu pendidikan dasar dan menengah akan meningkat yang tercermin dari nilai ujian akhir sekolah maupun nasional, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan pula mutu pendidikan di Indonesia.

Menurut Djuhana Widyawati (2010: 1), meskipun telah banyak upaya yang dilakukan pemerintah, namun dalam kenyataannya mutu pendidikan masih tetap rendah. Rendahnya mutu pendidikan antara lain tercermin dalam *Human Development Index* (HDI) yang diterbitkan oleh *United Nation Development Programme* (UNDP) pada Desember 2008. Indonesia berada di peringkat 106 dari 182 negara dengan HDI index 0,734 dalam kategori *Medium Human Development*. Di kawasan Negara-negara Asia Tenggara, Indonesia dengan index 0,734 menempati peringkat 6 di bawah Singapura 0,944 (1), Brunei 0,920 (2), Malaysia 0,892 (3), Thailand 0,783 (4), Philipina 0,751 (5).

Menurut Rivai (2009: 48), sudah menjadi pengetahuan umum bahwa mutu pendidikan di tanah air sampai saat ini masih rendah. Berbagai hasil survei yang dilakukan oleh lembaga internasional juga menempatkan prestasi murid Indonesia pada posisi bawah.

Berbicara tentang mutu pendidikan, siapapun manusianya maka pemikirannya akan tertuju pada pelaksanaannya, yaitu pihak sekolah atau yang lebih khusus lagi selalu tertuju pada guru. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 74 Tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup; (1) guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan dan konseling atau guru bimbingan karir; (2) guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah; (3) guru dalam jabatan pengawas.

Guru-guru yang memenuhi kriteria guru profesional akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan proses pendidikan dan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri,serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Untuk memenuhi kriteria profesional itu, guru harus menjalani profesionalisasi atau proses menuju derajat profesional yang sesungguhnya secara terus menerus.

Kompetensi berkaitan dengan profesionalisme guru artinya guru yang profesional atau guru yang kompeten (berkemampuan). Karena itu kompetensi profesionalisme guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan yang tinggi. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan PP No.19 Tahun 2005

dinyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Menurut Alma (2010: 129), profesionalisme merujuk kepada komitmen para anggota profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus-menerus mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan profesinya.

Profesionalisme berkembang sesuai dengan kemajuan masyarakat modern. Hal ini menuntut beraneka ragam spesialisasi yang sangat diperlukan dalam masyarakat yang semakin kompleks. Masalah profesi kependidikan sampai sekarang masih banyak diperbincangkan, baik di kalangan pendidikan maupun di luar pendidikan, bahwa masyarakat merasakan perlunya sualau lembaga pendidikan guru yang khusus berfungsi mempersiapkan tenaga guru yang terdidik dan terlatih dengan baik. Implikasi dari gagasan tersebut adalah perlunya dikembangkan program pendidikan guru yang serasi dan memudahkan pembentukan guru yang berkualifikasi profesional (Hamalik, 2009: 1).

Laporan Bank Dunia (2010), menunjukkan kemampuan penguasaan materi guru di Indonesia masih sungguh memprihatinkan. Para guru yang dites mata pelajaran yang diajarkan mendapatkan nilai rata-rata 50, artinya masih banyak yang nilainya di bawah 50 (Widiyanto, Kompas, Sabtu, 7 Mei 2011).

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji kompetensi guru SMP Negeri di Lampung Tengah yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) propinsi Lampung tahun 2008, terhadap guru-guru mata pelajaran: Matematika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, IPA (Fisika), IPA (Biologi), yang tersebar di enam kecamatan, yaitu: Terbanggi Besar, Terusan Nunyai, Punggur, Seputih Raman, Trimurjo, dan Kecamatan Simpang Agung. Alasan pemilihan sampel hanya di SMP Negeri karena guru-guru di sekolah negeri cara perekrutannya lebih baik dibandingkan sekolah swasta, namun hasil uji kompetensi termasuk dalam kategori cukup (Tabel 1.1). Pengukuran yang digunakan adalah Instrumen Pengukuran Kemampuan Guru (IPKG), yang terdiri dari dua komponen, yaitu kemampuan merencanakan pembelajaran dan kemampuan melaksanakan pembelajaran seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Data Hasil Pengukuran Kemampuan Guru SMP di Lampung Tengah Tahun 2008

No.	Mata Pelajaran	Merencanakan Pembelajaran		Melaksanakan Pembelajaran	
		rata-rata skor	kategori	rata-rata skor	Kategori
1	Bhs. Indonesia	2,52	Cukup	2,84	Cukup
2	Bhs. Inggris	2,19	Cukup	2,55	Cukup
3	Matematika	2,44	Cukup	2,81	Cukup
4	IPA (Fisika)	2,53	Cukup	2,86	Cukup
5	IPA (Biologi)	2,46	Cukup	2,86	Cukup
	Rata-rata total	2,43	Cukup	2,78	Cukup

Sumber: LPMP Provinsi Lampung, 2011

Keterangan: Skala skor Kategori
 1,00 – 1,99 = kurang
 2,00 – 2,99 = cukup
 3,00 – 3,99 = baik
 4,00 > = sangat baik

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kompetensi guru dalam merencanakan pembelajaran maupun melaksanakan pembelajaran hanya kategori cukup, yang berarti kompetensi guru belum optimal, dalam hal ini masih diperlukan pembinaan dan pengembangan agar dapat mencapai kompetensi yang optimal.

Hasil Monitoring dan Evaluasi (ME) Pengawas Pembina (2008), Kecamatan Trimurjo Lampung Tengah, ada beberapa permasalahan, antara lain: (1) Pengetahuan guru tentang materi substansial yang menjadi mata ajar masih sangat kurang. (2) Ketidapahaman guru di semua jenjang pendidikan mengenai perangkat kurikulum. (3) Rencana Program Pengajaran (RPP) atau silabi pembelajaran yang selama ini dimiliki oleh guru ternyata bukan hasil produksi mereka. (4) Lembar Kegiatan Siswa (LKS) yang digunakan oleh guru dalam proses pembelajaran bukan buatan guru sendiri tetapi LKS buatan penerbit yang situasi dan kondisi materi pembelajaran belum tentu sesuai dengan lingkungan siswa tempat guru mengajar. (5) Skenario pembelajaran yang dilaksanakan di kelas tidak pernah sama dengan persiapan yang ada secara tertulis. (6) Dalam proses pembelajaran, masih banyak guru yang kurang bervariasi dalam penggunaan model pembelajaran, sehingga proses pembelajaran kurang diminati oleh siswa. (7) Dalam proses pembelajaran dijumpai banyaknya guru yang berorientasi pada target kurikulum daripada prosesnya; Guru lebih mementingkan

tuntasnya materi pelajaran; Guru kurang memperhatikan bagaimana proses pembelajarannya, (Diknas Lampung Tengah, 2008).

Menghasilkan SDM yang bermutu merupakan peranan guru yang sangat strategis. Peranan guru di dalam proses belajar mengajar di sekolah tidak dapat dipisahkan dari kompetensi yang dimiliki seorang guru. Berbicara masalah kompetensi guru sangat terkait dengan profesional guru. Jadi profesionalisme guru sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak sekolah. Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru, yaitu :

1. Memiliki keahlian khusus yang dipersiapkan oleh program pendidikan keahlian atau spesialisasi;
2. Kemampuan untuk memperbaiki kemampuan;
3. Penghasilan yang memadai sebagai imbalan terhadap keahlian yang dimiliki (Danim, 2010: 56).
4. Supervisi pengawas sekolah (Muslim, 2010: 180).
5. Iklim organisasi (Suharsaputra, 2010: 75).

Kompetensi guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru bertindak atau berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Jadi kompetensi guru merupakan serangkaian perilaku efektif guru yang berdasarkan pada potensi yang disyaratkan agar dapat melakukan kegiatan pembelajaran di sekolah dengan baik. Broke dan Stone (1995) mengemukakan bahwa kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti (Mulyasa, 2009: 25).

Guru sebagai komponen terdepan dalam sistem pendidikan di sekolah berperan langsung dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Realisasi kemampuan guru tersebut ditunjang oleh faktor internal dan eksternal guru, seperti penguasaan terhadap kurikulum, strategi dan metode pembelajaran, keterampilan dalam pengelolaan kelas, pemanfaatan sarana/prasarana pembelajaran, bimbingan belajar siswa, administrasi pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar siswa, serta berada dalam iklim organisasi sekolah yang kondusif. Selain itu, faktor supervisi akademik merupakan faktor yang yang tidak bisa diabaikan karena memiliki peran membina dan mengembangkan guru dalam pengelolaan pembelajaran agar guru lebih profesional.

Supervisi akademik atau pengawas akademik adalah fungsi pengawas yang berkenaan dengan aspek pelaksanaan tugas pembinaan, pemantauan, penilaian dan pelatihan profesional guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 Pasal 52 ayat 1 berbunyi, “Beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (a) merencanakan pembelajaran; (b) melaksanakan pembelajaran; (c) menilai hasil pembelajaran; (d) membimbing dan melatih peserta didik; dan (e) melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.”

Pentingnya pelaksanaan supervisi akademik untuk meningkatkan kemampuan guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui proses pembelajaran yang baik. Oleh karena itu, kegiatan supervisi ini hendaknya rutin dilaksanakan oleh sekolah sebagai salah satu kegiatan yang dipandang positif dalam meningkatkan proses pembelajaran.

Sagala (2010: 147) mengemukakan bahwa beberapa daerah di Indonesia ternyata ada sejumlah pengawas sekolah merasa kurang mendapat perlakuan yang pantas sebagai pejabat profesional yang bekerja secara profesional, keadaan ini dirasakan pengawas sekolah dengan beberapa alasan antara lain: (1) dalam sosialisasi kebijakan baru mengenai pendidikan seperti penerapan manajemen berbasis sekolah, kurikulum tingkat satuan pendidikan, ujian nasional, dilakukan oleh para pejabat Dinas Pendidikan, sedangkan pengawas sekolah hanya sebagai pelengkap saja; (2) laporan pengawas sekolah yang menjadi tanggung jawabnya, belum dijadikan pertimbangan yang memadai oleh para pengambil kebijakan dalam menyusun program di bidang pendidikan; (3) bagi kepala sekolah dan guru belum menghargai kedatangan pengawas sekolah; dan (4) masyarakat secara umum belum mengerti keberadaan pengawas sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Alasan yang dikemukakan ini tentulah tidak seratus persen benar, karena mungkin saja ada Dinas Pendidikan yang sudah memosisikan pengawas sekolah sebagaimana mestinya.

Meskipun demikian, tentu saja ada juga permasalahan yang karena dari kemampuan pengawas itu sendiri. Permasalahan ini tampak, bahwa secara umum kompetensi pengawas sekolah belum memenuhi prinsip-prinsip supervisi khususnya dalam hal membantu kesulitan guru dalam mengajar. Kenyataan ini

menunjukkan, bahwa seleksi pengangkatan pengawas belum menunjukkan kesungguhan bagi pihak yang mengangkatnya. Dalam pengangkatan pengawas sekolah selain persyaratan administrasi, penting juga persyaratan kemampuan profesional pengawas yang mampu meningkatkan mutu layanan belajar di sekolah. Keberadaan pengawas sekolah menjadi salah satu komponen penting untuk menjamin adanya meningkatkan kualitas manajemen sekolah dan kualitas proses serta hasil belajar/bimbingan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Pada tahun 2010 Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan memprogramkan pemetaan kompetensi pengawas sekolah secara nasional. Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) bekerja sama dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) seluruh Indonesia, termasuk LPMP Propinsi Lampung. Hasil analisa pemetaan kompetensi pengawas sekolah Lampung sejumlah 56 orang adalah seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Analisis Kompetensi Pengawas Sekolah se-Provinsi Lampung Tahun 2010

No.	Dimensi Kompetensi Pengawas sekolah	Rata-rata Nilai Kompetensi
1	Kompetensi Kepribadian	67
2	Kompetensi Supervisi Managerial	66
3	Kompetensi Supervisi Akademik	73
4	Kompetensi Evaluasi Pendidikan	67
5	Kompetensi Penelitian dan pengembangan	54
6	Kompetensi Sosial	57
	Rata-rata	66,67

Sumber : LPMP Lampung tahun 2010

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kompetensi pengawas sekolah rata-rata masih kurang, namun kompetensi supervisi akademik mendekati baik.

Wirawan (2008:122) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Perilaku individu dengan

Universitas Indonesia

segala latar belakang dan persepsinya dalam suatu organisasi akan membentuk suatu iklim organisasi yang menjadi ciri dan suasana organisasi tersebut.

Iklim organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mampu menggairahkan guru dalam bekerja. Guru akan memberikan yang terbaik manakala ia berada dalam iklim organisasi yang sehat dan kondusif. Iklim organisasi yang mampu menampung aspirasi dan memungkinkan guru untuk berkembang. Iklim tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan dan dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi. Iklim organisasi dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan, oleh karena itu iklim organisasi dibangun melalui kegiatan dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi. Iklim organisasi yang berkualitas menurut Croft dalam Sagala (2008:129), ditandai adanya suasana penuh semangat dan adanya daya hidup, memberikan kepuasan kepada anggota organisasi. Iklim organisasi jelas akan berlainan dalam setiap organisasi, perbedaan tersebut tidak hanya karena perbedaan bidang kegiatan organisasi, namun dalam organisasi yang bidang kegiatannya sama pun, perbedaan dapat terjadi karena lingkungan organisasi dan anggota organisasi yang berinteraksi serta *setting* di dalamnya berbeda dan hal tersebut juga berlaku dalam konteks organisasi sekolah (Suharsaputra, 2010: 75).

Keberhasilan guru dalam kegiatan membelajarkan siswanya juga ditunjang oleh iklim organisasi yang dikembangkan di sekolah. Kegiatan belajar mengajar perlu ditunjang oleh adanya buku yang diperlukan dan sarana pembelajaran lainnya, tetapi manakala iklim organisasi yang melingkupi guru tidak kondusif, maka sarana pembelajaran menjadi tidak berarti. Selama ini berkembang pemahaman bahwa semakin lengkap sarana pembelajaran maka proses pembelajaran akan semakin baik pula, tetapi tidak kalah pentingnya dan perlu diperhatikan adalah iklim organisasi sekolah. Jadi iklim organisasi sekolah juga menjadi perhatian dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil survei peneliti terhadap guru-guru SMP Negeri di Lampung Tengah, tentang iklim organisasi sekolah seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.3
Hasil Analisis Kuesioner Iklim Organisasi tahun 2011

No.	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Keadaan Lingkungan fisik sekolah	2,9	baik
2	Keadaan lingkungan sosial	3,2	baik
3	Pelaksanaan sistem manajemen	3,0	baik
4	Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah	3,2	baik
5	Budaya sekolah	3,1	baik
	Rata-rata	3,1	baik

Sumber: Responden guru-guru SMP Negeri Lampung Tengah tahun 2011

Keterangan: Interval Kategori
 3,5 – 4,0 = sangat baik
 2,7 – 3,4 = baik
 1,7 – 2,6 = kurang
 < 1,7 = sangat kurang

Dari data Tabel 1.3 menunjukkan iklim organisasi SMP Negeri di Lampung Tengah adalah baik dan kondusif.

Hasil Ujian Nasional (UN) dapat dijadikan tolak ukur profesionalisme guru. Secara nasional, Provinsi Lampung berada pada peringkat ke-12 dengan rata-rata nilai 7,598, lebih tinggi dari rata-rata nasional 7,338. Rata-rata nilai UN SMP/MTs di kabupaten/kota Provinsi Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009 sampai 2010/2011 dapat dilihat Tabel 1.4.

Tabel 1.4
Rerata Nilai UN SMP/MTs TP 2008/2009–2010/2011 di Provinsi Lampung

Kabupaten/Kota	TP 2008/2009						TP 2009/2010						TP 2010/2011					
	Mata Pelajaran UN						Mata Pelajaran UN						Mata Pelajaran UN					
	BIn	Ing	Mat	IPA	μ	rank	BIn	Ing	Mat	IPA	μ	rank	BIn	Ing	Mat	IPA	μ	rank
Bandar Lampung	7,76	8,00	8,63	8,33	8,18	1	6,68	7,19	8,11	7,89	7,47	1	8,16	7,33	8,37	7,84	7,93	4
Metro	7,81	7,69	8,33	7,93	7,94	2	7,10	6,89	8,12	7,68	7,45	2	7,69	8,45	8,32	8,70	8,29	1
Lampung Tengah	6,90	6,41	6,83	7,14	6,82	11	6,77	6,57	7,09	7,15	6,90	10	7,31	7,69	7,66	7,86	7,63	6
Lampung Utara	7,24	7,03	7,69	7,57	7,38	4	6,80	6,71	7,27	7,56	7,09	6	7,39	8,02	8,28	8,05	7,94	3
Lampung Barat	7,59	6,90	7,73	7,38	7,40	3	7,02	7,10	7,45	7,14	7,18	5	7,23	7,33	7,58	7,40	7,39	9
Tulang Bawang	7,13	6,69	6,97	7,01	6,95	9	6,81	6,71	7,41	7,37	7,08	8	6,85	7,07	7,02	7,16	7,03	13
Tanggamus	7,34	7,21	7,60	7,15	7,33	5	6,49	6,77	7,14	6,63	6,76	11	7,29	7,42	7,70	7,59	7,50	8
Lampung Timur	7,36	6,82	7,56	7,21	7,24	6	7,08	7,28	7,47	7,02	7,21	4	7,35	7,48	7,71	7,92	7,62	7
Lampung Selatan	7,08	6,76	7,29	7,19	7,08	8	6,91	6,81	7,65	6,95	7,08	7	7,82	8,15	8,45	7,95	8,09	2
Way Kanan	7,22	7,00	7,33	7,39	7,24	7	7,11	7,06	6,96	6,82	6,99	9	7,02	6,80	6,94	6,96	6,93	14
Pesawaran	6,91	6,46	7,08	7,05	6,88	10	6,66	6,76	6,64	6,45	6,63	14	7,15	7,14	7,22	7,23	7,19	11
Pringsewu							6,93	7,15	7,56	7,39	7,26	3	7,09	8,16	8,05	7,43	7,68	5
Tulang Bawang Barat							6,77	6,21	6,71	7,16	6,71	12	7,23	7,33	7,58	7,40	7,39	10
Mesuji							6,74	6,22	7,20	6,49	6,66	13	6,71	7,11	7,36	7,22	7,10	12
Rata-rata	7,30	7,00	7,55	7,40	7,31		6,85	6,82	7,34	7,12	7,03		7,31	7,53	7,73	7,62	7,55	

Sumber: Dinas Pendidikan Nasional Lampung Tengah, 2011

Keterangan: Pada TP 2009/2010 Kabupaten Pringsewu, Tulang Bawang Barat dan Mesuji belum terbentuk

Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa selama tiga tahun terakhir nilai rata-rata UN siswa SMP/MTs di Lampung Tengah peningkatan tidak terlalu besar, hanya 1,1% dari TP 2008/2009 6,82 menjadi 6,90 pada TP 2009/2010 dan meningkat 10,66% pada TP 2010/2011 menjadi 7,63, tetapi masih di bawah nilai rata-rata provinsi. Walaupun terjadi peningkatan nilai rata-rata UN, ternyata peringkat Kabupaten Lampung Tengah mengalami peningkatan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kompetensi kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah?”

3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah?
- 2) Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah?
- 3) Bagaimana pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah?

4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menemukan jawaban dari rumusan masalah di atas, yaitu:

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah.

Universitas Indonesia

- 2) Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah.
- 3) Menganalisis pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah.

5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Segi Akademis
Memberikan saran dan pengembangan konsep-konsep supervisi akademik dan iklim organisasi dibidang pendidikan
- 2) Segi Praktis
 - a) Memberikan konsep dan teori sebagai referensi pengawas sekolah dalam melaksanakan tugas supervisi akademik dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru.
 - b) Memberikan tambahan wawasan kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai supervisor, agar proses pembelajaran meningkat.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 (dua) berikut ini merupakan kumpulan dari beberapa konsep dan teori sebagai dasar analisis untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini secara terpadu.

1. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan adanya acuan berupa teori terdahulu melalui berbagai penelitian yang dapat dijadikan sebagai pendukung. Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti, dalam hal ini yang berkaitan dengan kompetensi supervisi akademik, iklim organisasi dan profesionalisme guru.

Berikut ini dapat dilihat daftar penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian-Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil
1	Akhmad Kusnan (2004: 61)	<ul style="list-style-type: none">- Variabel: Sikap, Iklim Organisasi, Efektivitas Kinerja Organisasi.- Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja organisasi militer. Hal ini disebabkan aturan disiplin yang harus dipatuhi oleh prajurit dan pegawai sipil. Jadi kerja prajurit dan pegawai sipil sudah ditentukan dengan peraturan ketat dan struktur organisasi yang jelas
2	Ilhan Gunbayi, (2007) Vol 6 Issue 3 Artikel 7 July	<ul style="list-style-type: none">- Variabel: Iklim Organisasi- Alat Analisis: Analisis Faktor	Iklim organisasi terbuka berhubungan dengan faktor-faktor: tanggung jawab kelompok, kejelasan dan standar organisasi, keakraban dan dukung, otonomi, konflik anggota dan media iklim yang berhubungan dengan faktor resiko dan penghargaan. Dilaporkan pula, guru-guru yang mengajar seni, musik dan olahraga memiliki iklim yang lebih terbuka daripada guru yang mengajar ilmu-ilmu sosial dan ilmu alam, guru pria memiliki iklim yang lebih terbuka daripada guru wanita, guru-guru lajang memiliki iklim yang lebih terbuka daripada guru-guru yang sudah

			berkeluarga, guru-guru yang berpendidikan lebih tinggi memiliki iklim yang lebih terbuka daripada guru-guru yang berpendidikan lebih rendah dari dirinya, guru-guru yang lebih tua memiliki iklim terbuka yang lebih baik daripada guru-guru yang lebih muda, dan guru yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki iklim yang lebih terbuka daripada guru dengan masa kerja yang lebih sedikit
3	Syafari (2000)	- Variabel: Iklim Sekolah dan Prestasi Kerja - Alat Analisis: Korelasi <i>Product-Moment</i>	Adanya korelasi yang signifikan antara iklim sekolah terhadap prestasi kerja guru. Iklim sekolah memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja guru sebesar 13,7%”
4	Suhendro (2009)	- Variabel: Iklim Organisasi, Profesionalisme Guru - Alat Analisis: Korelasi <i>Product-Moment</i>	Hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah kejuruan dengan profesionalisme guru. Kontribusi iklim organisasi sekolah kejuruan terhadap profesionalisme guru sebesar 16,1%.
5	Joko Haryanto (1990)	- Variabel: Kompetensi Guru, Supervisi Kepala Sekolah - Alat Analisis: Korelasi <i>Product-Moment</i>	Latar belakang pendidikan memberikan kontribusi terhadap profesional sebesar 33,07%, sedangkan supervisi kontribusi 28,92%, keduanya yaitu latar belakang pendidikan dan supervisi bersama-sama memberi kontribusi 27,21%.

2. Profesionalisme Guru

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesionalitas tertentu yang tercermin dari kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu atau norma etik tertentu, (Danim, 2010 : 27). Lebih lanjut berikut ini dijelaskan tentang profesionalisme guru

2.1 Pengertian Profesionalisme Guru

Pengertian profesionalisme menurut Uno (2011: 15) mengemukakan bahwa “Guru merupakan suatu profesi, yang artinya suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan.” Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan

pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Sudjana dalam Usman (2011), profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Jadi profesi menunjukkan lapangan yang khusus dan mensyaratkan studi dan penguasaan pengetahuan khusus yang mendalam. Pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan mereka khusus dipersiapkan untuk itu bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Profesi seseorang yang mendalami keperawatan adalah perawat, seseorang yang menggeluti dunia pendidikan (mendidik dan mengajar) adalah guru dan berbagai profesi lainnya.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu keahlian dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan kompetensi tertentu secara khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Profesi biasanya berkaitan dengan mata pencaharian seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan demikian profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, sehingga memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, serta memiliki pengalaman yang kaya, maka ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Alma (2010: 127) berpendapat bahwa guru profesional adalah guru yang tahu apa yang diajarkan, mampu mengajarkannya secara efektif, efisien, dan

berkepribadian mantap. Guru yang bermoral tinggi tingkahlakunya digerakkan oleh nilai-nilai luhur.

Brandt dalam Muslim (2010: 115), sebagai suatu profesi, guru tentu harus bekerja secara profesional, yang ditandai oleh hal-hal, (1) guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya; (2) guru menguasai secara mendalam bahan atau materi yang akan diajarkan serta cara mengajarkannya kepada siswa; (3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi; (4) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan belajar dari pengalamannya; (5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dari lingkungan profesinya.

Dari uraian di atas, guru profesional diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara lebih baik, dengan tugas utama guru adalah mengajar. Guru sesungguhnya telah dibekali dengan sejumlah kompetensi, yakni kompetensi sosial, kompetensi personal, dan kompetensi profesional, untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dari tiga kompetensi tersebut yang terpenting adalah kompetensi profesional dan paling menentukan keefektifan pelaksanaan tugas guru (mengajar).

Kunandar (2007: 46) menjelaskan yang dimaksud profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

Hal senada disampaikan oleh Hamalik (2009: 43) menjelaskan bahwa “Guru harus memenuhi persyaratan profesinya dan berkemauan tinggi untuk mengembangkan potensi siswa secara optimal.” Selanjutnya Hamalik, menjelaskan bahwa suatu pekerjaan profesional memerlukan persyaratan khusus, yakni:

- (1) menuntut adanya keterampilan berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam;

- (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya;
- (3) menuntut adanya tingkat pendidikan yang memadai;
- (4) adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang dilaksanakannya;
- (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Selain persyaratan di atas, perlu ditambahkan, yaitu (1) memiliki kode etik, sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; (2) memiliki klien/objek layanan yang tetap, seperti dokter dengan pasiennya, guru dengan muridnya; (3) diakui oleh masyarakat karena memang diperlukan jasanya di masyarakat. Masyarakat menghendaki adanya perubahan dalam cara mengajar guru untuk memiliki kemampuan mengajar yang baik sehingga kebiasaan lama yang kurang efektif dapat segera terdeteksi dan perlahan-lahan dihilangkan. Perubahan kebiasaan dalam mengajar diharapkan akan berpengaruh pada cara belajar siswa.

Menurut Surya dalam Kunandar (2007: 47), mengatakan bahwa “Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode.” Selain itu, juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdiannya. Guru yang profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa, negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Tanggung jawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif.

Pada umumnya di sekolah-sekolah yang memiliki guru dengan kompetensi profesional akan menerapkan pembelajaran dengan bentuk unjuk kerja untuk menggantikan cara mengajar di mana guru hanya berbicara dan peserta didik hanya mendengarkan. Dalam suasana seperti itu, peserta didik secara aktif dilibatkan dalam memecahkan masalah, mencari sumber informasi, data evaluasi, serta menyajikan dan mempertahankan pandangan dan hasil kerja mereka kepada teman sejawat dan

yang lainnya. Sedangkan para guru dapat bekerja secara intensif dengan guru lainnya dalam merencanakan pembelajaran, baik individual maupun tim, membuat keputusan tentang desain sekolah, kolaborasi tentang pengembangan kurikulum, dan partisipasi dalam proses penilaian.

Lebih lanjut Surya (Kunandar, 2007: 48) berpendapat bahwa profesionalisme guru mempunyai makna penting, yaitu:

- (1) Profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum,
- (2) Profesionalisme merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan yang selama ini dianggap oleh masyarakat rendah,
- (3) Profesionalisme memberikan kemungkinan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya.

Kualitas profesionalisme ditunjukkan oleh lima sikap, yakni: keinginan untuk selalu menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal; meningkatkan dan memelihara citra profesi; keinginan untuk senantiasa mengejar kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilannya; mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi; dan memiliki kebanggaan terhadap profesinya.

Guru profesional adalah guru yang mengenal tentang dirinya merupakan pribadi yang dipanggil untuk mendampingi peserta didik dalam belajar. Guru dituntut mencari tahu terus-menerus bagaimana seharusnya peserta didik itu belajar. Maka, apabila ada kegagalan peserta didik, guru terpanggil untuk menemukan penyebabnya dan mencari jalan keluar bersama peserta didik bukan mendiamkannya atau malah menyalahkannya. Sikap yang harus senantiasa dipupuk adalah kesediaan untuk mengenal diri dan kehendak untuk memurnikan keguruannya (Kunandar, 2007: 47).

Ada perbedaan prinsip antara guru yang profesional dengan guru yang tidak profesional. Contohnya seorang yang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), maksudnya adalah seorang akan bekerja secara profesional bilamana memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya.

Sebaliknya seseorang yang tidak profesional bilamana hanya memenuhi salah satu dari dua persyaratan tersebut diatas (Bafadhal, 2003: 5).

Jadi profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar, meliputi kemampuan merencanakan, melakukan proses pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

2.2 Kinerja Guru

Profesi guru merupakan sebuah profesi yang hanya dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien oleh seseorang yang menguasai kompetensi guru yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan khusus. Pendidikan dan pelatihan yang diperoleh seorang guru merupakan upaya untuk menguasai kompetensi dibidangnya.

Kinerja pelayanan profesional yang harus diberikan oleh para tenaga kerja di lapangan kerja merupakan implementasi dari program pengembangan sumber daya manusia. Keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Suharsaputra (2010: 144), menyebutkan dalam tataran teknis kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan karena guru merupakan pihak yang paling banyak menentukan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga sekolah. Kemudian Fahmi (2010:2) menyebutkan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit *oriented* dan non *oriented* yang dihasilkan dalam periode tertentu. Dari pandangan di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja menekankan pada hasil atau prestasi dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Lebih jauh Suharsaputra (2010: 145), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Menurut Fattah (1999: 19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu.

2.3 Profesionalisasi Guru

Muhadjir dalam Hadis dan Nurhayati (2010: 7), untuk meningkatkan profesionalisme guru di institusi pendidikan, peningkatan motivasi kerja, kinerja atau produktivitas kerja, dan pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada guru sangat diperlukan. Selain itu, juga diperlukan kebijakan pemerintah dalam pengembangan sumberdaya manusia melalui profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan mutu guru dan mutu pendidikan.

Jika pendidikan merupakan salah satu instrumen utama dalam pengembangan SDM, berarti tenaga kependidikan, terutama guru, memiliki tanggung jawab untuk mengemban tugas itu. Siapa saja yang menyandang profesi sebagai guru, dia harus secara kontinu menjalani profesionalisasi. Menurut R.D. Lansbury dalam *Professionals and Management* (1978), dalam konteks profesionalisasi istilah profesi dapat dijelaskan dengan tiga pendekatan, yaitu pendekatan karakteristik, pendekatan institusional, dan pendekatan legalistik (Danim 2011: 12).

2.3.1 Pendekatan Karakteristik

Pendekatan karakteristik memandang bahwa profesi mempunyai seperangkat elemen inti yang membedakannya dengan pekerjaan lainnya. Seseorang yang menyandang profesi dapat disebut profesional manakala elemen-elemen inti itu sudah menjadi bagian integral dari kehidupannya. Hasil studi dari para ahli mengenai sifat-sifat atau karakteristik-karakteristik profesi itu menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Kemampuan intelektual yang diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan tinggi.
- (2) Memiliki pengetahuan spesialisasi. Pengetahuan spesialisasi adalah sebuah kekhususan penguasaan bidang keilmuan tertentu.
- (3) Memiliki pengetahuan praktis yang dapat digunakan langsung oleh orang lain atau klien. Pengetahuan tersebut bersifat aplikatif.
- (4) Memiliki teknik kerja yang dapat dikomunikasikan. Seseorang guru harus mampu berkomunikasi sebagai guru, dalam makna apa yang disampaikannya dapat dimengerti oleh peserta didik.

- (5) Memiliki kapasitas mengorganisasikan kerja secara mandiri atau *self organization*. Istilah mandiri ini berarti kewenangan akademisnya melekat pada dirinya.
- (6) Mementingkan orang lain. Seorang guru harus siap memberikan layanan kepada anak didiknya pada saat bantuan diperlukan, apakah di kelas, lingkungan sekolah maupun di luar sekolah
- (7) Memiliki kode etik. Kode etik ini merupakan norma-norma yang mengikat guru dalam bekerja.
- (8) Memiliki sanksi dan tanggung jawab komunita. Manakala terjadi “malpraktek“, seorang guru harus siap menerima sanksi pidana dan dari masyarakat.
- (9) Memiliki sistem upah. Sistem upah yang dimaksudkan di sini adalah standar gaji.
- (10) Budaya profesional. Budaya profesi, biasanya berupa simbol-simbol yang berbeda dengan profesi yang lain.

2.3.2 Pendekatan Institusional

Pendekatan institusional memandang profesi dari segi proses intitusional atau perkembangan asosional. Wilensky dalam Danim (2011: 14), mengemukakan lima langkah untuk memprofesionalkan suatu pekerjaan, yaitu:

- (1) Memunculkan suatu pekerjaan yang penuh waktu atau *full time*, bukan pekerjaan sambilam.
- (2) Menetapkan sekolah tempat menjalani proses pendidikan atau pelatihan. Jenis profesi tertentu hanya dibhasilkan oleh lembaga tertentu.
- (3) Mendirikan asosiasi profesi.
- (4) Melakukan agitasi secara politis untuk memperjuangkan adanya perlindungan hukum.
- (5) Mengadopsi secara formal kode etik yang ditetapkan.

2.3.3 Pendekatan Legalistik

Pendekatan legalistik yaitu pendekatan yang menekankan adanya pengakuan atas suatu profesi oleh negara atau pemerintah. Menurut Freidman dalam Danim (2011: 15), pengakuan suatu pekerjaan menjadi suatu profesi sungguhan dapat ditempuh melalui tiga tahap, yaitu:

- (1) Registrasi adalah suatu aktivitas, dimana jika seseorang ingin melakukan pekerjaan profesional, terlebih dahulu rencananya diregistrasikan pada kantor registrasi milik Negara.
- (2) Sertifikasi mengandung makna, jika hasil penelitian atas persyaratan pendaftaran memnuhi yang diajukan oleh penyandang profesi dipandang memen uhi persyaratan, kepadanya atas kemampuan dan ketrampilannya.
- (3) Lisensi mengandung makna, bahwa atas dasar setifikat yang dimiliki oleh seseorang, barulah orang tersebut memperoleh izin atau lisensi dari Negara untuk mempraktikkan keterampilan dan pengetahuannya.

2.4 Aspek-aspek Profesionalisme Guru

Menurut Purwanto, (2002 : 365), bahwa Aspek-aspek profesionalisme guru harus memiliki: 1) prinsip mengajar dan suri teladan, 2) kompetensi, 3) peran guru, 4) kualifikasi dan sertifikasi, 5) kemampuan dan sikap, 6) karakteristik guru. Berikut akan diuraikan tentang aspek-aspek profesionalisme guru

2.4.1 Prinsip Mengajar Guru dan Suri Teladan

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (1) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan

perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; (9) memiliki organisasi profesi. Pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Pada dasarnya perubahan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh peserta didik bagi peserta didik harus dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru, atau dengan perkataan lain, guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku peserta didik. Untuk itulah guru harus menjadi contoh (suri teladan) bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat digugu dan ditiru (Uno 2011: 17).

2.4.2 Kompetensi Guru

Menurut Munandar dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 6), kompetensi merupakan daya untuk melakukan tindakan sebagai hasil dari pembawaan dan latihan. Pendapat ini menginformasikan dua faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi, yaitu: (1) faktor bawaan seperti bakat; dan (2) faktor latihan seperti hasil belajar.

Menurut McAshan dalam Mulyasa (2003: 38) Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai seseorang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga dia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, afektif, dan psikomotor dengan sebaik-baiknya.

Sahertian (2008: 36) mengatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen.” Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi adalah penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan

menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya. Sementara itu, kompetensi adalah: serangkaian tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Lebih lanjut Gordon dalam Mulyasa (2005) , merinci beberapa aspek atau ranah yang ada dalam konsep kompetensi, yakni pertama, pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya. Kedua, pemahaman (*understanding*): kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien. *Ketiga*, kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberi kemudahan belajar kepada peserta didik. Keempat, nilai, yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain). Kelima, sikap, yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya. Keenam, minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu. Menurut Suprojo Pusposutarjo, (2002), seseorang dianggap kompeten apabila telah memenuhi persyaratan: (1) landasan kemampuan pengembangan kepribadian; (2) kemampuan penguasaan ilmu dan keterampilan; (3) kemampuan berkarya (*know to do*); (4) kemampuan menyikapi dan berperilaku dalam berkarya sehingga dapat mandiri, menilai, dan mengambil keputusan secara bertanggung jawab; (5) dapat hidup bermasyarakat dengan bekerja sama, saling menghormati dan menghargai nilai-nilai pluralisme serta kedamaian.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendidik berkewajiban: (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu, kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Kunandar, 2007: 54).

Pengertian kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Kompetensi guru tersebut meliputi: *pertama*, kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang berbagai aspek kinerja sebagai guru. *Kedua*, kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas sebagai guru dalam berbagai situasi. *Ketiga*, kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri untuk melakukan transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri. Kompetensi pribadi meliputi kemampuan-kemampuan dalam memahami diri, mengelola diri, mengendalikan diri, dan menghargai diri. *Keempat*, kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif, dan pemecahan masalah kehidupan sosial. *Kelima*, kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan, serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan, (Surya, seminar sehari 6 Mei 2005).

Untuk dapat menjadi seorang guru yang memiliki kompetensi, maka diharuskan memiliki kemampuan untuk mengembangkan tiga aspek kompetensi

yang ada pada dirinya, yaitu kompetensi pribadi, kompetensi profesional, dan kompetensi kemasyarakatan. Kompetensi pribadi adalah sikap pribadi guru berjiwa Pancasila yang mengutamakan budaya bangsa Indonesia, yang rela berkorban bagi kelestarian bangsa dan negaranya. Kompetensi profesional adalah kemampuan dalam penguasaan akademik (mata pelajaran/bidang studi) yang diajarkan dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis. Sementara itu, kompetensi kemasyarakatan (sosial) adalah kemampuan yang berhubungan dengan bentuk partisipasi sosial seorang guru dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat tempat ia bekerja, baik formal maupun informal. Guru yang dapat atau mampu mengembangkan ketiga aspek kompetensi tersebut pada dirinya dengan baik, niscaya ia tidak hanya memperoleh keberhasilan, tetapi ia juga memperoleh kepuasan atas profesi yang dipilihnya (Sahertian dan Sahertian, 1990).

Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah: pertama, memiliki pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia. *Kedua*, mempunyai sifat yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, rekan sejawat, dan bidang studi yang dibinanya. *Ketiga*, menguasai bidang studi yang diajarkan. *Keempat*, mempunyai keterampilan mengajar. Keterampilan mengajar adalah sejumlah kompetensi guru yang menampilkan kinerjanya secara profesional. Keterampilan ini menunjukkan bagaimana guru memperlihatkan perilakunya selama interaksi belajar mengajar berlangsung yang terdiri dari: (1) keterampilan membuka pelajaran, yaitu kegiatan guru untuk menciptakan suasana yang menjadikan siswa siap mental sekaligus menimbulkan perhatian siswa terpusat pada hal-hal yang akan dipelajari; (2) keterampilan menutup pelajaran, yaitu kegiatan guru untuk mengakhiri proses belajar mengajar; (3) keterampilan menjelaskan, yaitu usaha penyajian materi pembelajaran yang diorganisasikan secara sistematis; (4) keterampilan mengelola kelas, yaitu kegiatan guru untuk menciptakan siklus belajar yang kondusif; (5) keterampilan bertanya, yaitu usaha guru untuk mengoptimalkan kemampuan menjelaskan melalui pemberian pertanyaan kepada siswa; (6) keterampilan memberikan penguatan, yaitu suatu respons positif yang diberikan guru kepada siswa yang melakukan perbuatan baik atau kurang baik; (7) keterampilan memberi variasi, yaitu usaha guru untuk menghilangkan kebosanan siswa dalam menerima

pelajaran melalui variasi gaya mengajar, penggunaan media, pola interaksi kegiatan siswa, dan komunikasi nonverbal (suara, mimik, kontak mata, dan semangat) Suprayekti (2003: 47).

Menurut Soedijarto (2005), kemampuan profesional guru meliputi: (1) merancang dan merencanakan program pembelajaran; (2) mengembangkan program pembelajaran; (3) mengelola pelaksanaan program pembelajaran; (4) menilai proses dan hasil pembelajaran; dan (5) mendiagnosis faktor yang memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Untuk dapat dikuasainya lima gugus kemampuan profesional tersebut diperlukan pengetahuan dasar dan pengetahuan profesional, seperti pengetahuan tentang: (1) perkembangan dan karakteristik peserta didik; (2) disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran; (3) konteks sosial, budaya, politik, dan ekonomi tempat sekolah beroperasi; (4) tujuan pendidikan; (5) teori belajar, baik umum maupun khusus; (6) teknologi pendidikan yang meliputi model belajar dan mengajar; dan (7) sistem evaluasi proses dan hasil belajar.

2.4.3 Peran Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Peranan dan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar meliputi banyak hal, dikemukakan oleh Adam & Decey dalam *Basic Principles of Student Teaching*, antara lain:

- (1) Guru Sebagai Demonstrator: melalui perannya sebagai demonstrator, atau pengajar, guru hendaknya senantiasa menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan diajarkan serta mengembangkan dalam arti meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu yang dimilikinya;
- (2) Guru Sebagai Pengelola Kelas: dalam perannya sebagai pengelola kelas, guru hendaknya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta merupakan aspek dari lingkungan sekolah yang perlu diorganisasi;
- (3) Guru Sebagai Mediator dan Fasilitator: Sebagai mediator guru hendaknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang media pendidikan merupakan alat komunikasi untuk lebih mengefektifkan proses belajar mengajar. Sebagai mediator gurupun menjadi perantara dalam hubungan antarmanusia. Untuk keperluan itu guru harus trampil mempergunakan pengetahuan tentang bagaimana orang berinteraksi dan berkomunikasi.

Sebagai fasilitator guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar;

- (4) Guru Sebagai Evaluator: dalam proses belajar mengajar guru hendaknya mrenjadi seorang evaluator yang baik. Dengan penilaian, guru dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan, penguasaan siswa terhadap pelajaran (Usman, 2011: 9).

Mujtahid dalam Danim (2010: 44), mengemukakan bahwa guru berperan sebagai berikut:

- (1) Guru Sebagai Perancang, untuk tugas administratif tertentu, guru dapat memerankan diri sebagai administrator. Ketika guru sebagai “administrator”, tugas guru merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengawasi dan menevaluasi;
- (2) Guru Sebagai Penggerak, guru diartikan sebagai penggerak, yaitu mobilitator yang mendorong dan menggerakkan system organisasi sekolah. Untuk melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, seorang guru harus memiliki kemampuan intelektual dan kepribadian yang kuat.
- (3) Guru Sebagai Evaluator, guru menjalankan fungsi sebagai evaluator, yaitu melakukan evaluasi penilaian terhadap aktivitas yang telah dikerjakan dalam system sekolah. Peran ini penting karena guru sebagai pelaku utama dalam menentukan pilihan-pilihan serta kebijakan yang relevan demi kebaikan system yang ada di sekolah.
- (4) Guru Sebagai Motivator, dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan penentu keberhasilan. Seorang guru seyogyanya memerankan diri sebagai motivator terhadap siswanya, teman sejawat, serta lingkungannya.

2.4.4 Kualifikasi dan Sertifikasi Guru

Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. Sertifikasi dilakukan oleh perguruan tinggi penyelenggara pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Kegiatan sertifikasi profesi guru meliputi peningkatan kualifikasi dan uji kompetensi. Uji kompetensi dilakukan melalui tes tertulis untuk menguji kompetensi profesional dan pedagogik dan

penilaian kinerja untuk menguji kompetensi sosial dan kepribadian. Sertifikasi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Indonesia secara berkelanjutan. Bentuk peningkatan kesejahteraan guru berupa tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok bagi guru yang memiliki sertifikasi pendidik.

Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru bahwa “Sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai tenaga profesional”. Sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan. Sertifikasi pendidik diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan yang terakreditasi dan ditetapkan oleh pemerintah. Sertifikasi pendidik dilaksanakan secara objektif, transparan, dan akuntabel serta berkeadilan. Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikasi pendidik diatur dengan Peraturan Pemerintah. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menyediakan anggaran untuk peningkatan kualifikasi akademik dan sertifikasi pendidik bagi guru dalam jabatan yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, daerah, dan masyarakat luas.

Proses sertifikasi guru bahkan sampai lisensi dapat diwujudkan dalam sistem pendidikan guru yang terintegrasi. Dengan demikian, pendidikan profesi merupakan bagian dari sistem pendidikan guru yang berkelanjutan. Artinya, proses pendidikan profesi dimulai dari program S1 hingga sesudah S1. Bagi mereka yang berasal dari program non kependidikan dapat memasuki sistem pendidikan guru tersebut sepanjang dapat memenuhi persyaratan komponen pendidikan sebagaimana yang dimiliki lulusan S1 LPTK, seperti melalui pendidikan profesi. Jika tidak demikian, akan merusak sistem pendidikan guru secara berkelanjutan. Fokus kurikulum pendidikan profesi ialah pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, teori belajar serta pengembangan kurikulum sekolah.

Sudjana (2002: 220), mengemukakan bahwa kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seorang guru, adalah: *Pertama*, mengenal dan memahami karakteristik siswa seperti kemampuan, minat, motivasi, dan aspek kepribadian lainnya. *Kedua*, menguasai bahan pengajaran dan cara mempelajari bahan pengajaran. *Ketiga*,

menguasai pengetahuan tentang belajar dan mengajar seperti teori-teori belajar, prinsip-prinsip belajar, teori pengajaran, prinsip-prinsip mengajar, dan model-model mengajar. *Keempat*, terampil membelajarkan siswa, termasuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran seperti membuat satuan pelajaran, melaksanakan strategi belajar mengajar, memilih dan menggunakan media serta alat bantu pengajaran, memilih dan menggunakan metode-metode mengajar, dan memotivasi belajar siswa. *Kelima*, terampil menilai proses dan hasil belajar siswa seperti membuat alat-alat penilaian, mengolah data hasil penilaian, menafsirkan dan meramalkan hasil penilaian, mendiagnosis kesulitan belajar, serta memanfaatkan hasil penilaian untuk penyempurnaan proses belajar mengajar. *Keenam*, terampil melaksanakan penelitian dan pengkajian proses belajar mengajar serta memanfaatkan hasilnya untuk kepentingan tugas-tugas profesinya. *Ketujuh*, bersikap positif terhadap tugas profesinya.

2.4.5 Kemampuan dan Sikap

Menurut Soetjipto dan Kosasih (2007: 54), menjelaskan bahwa “Dalam rangka meningkatkan mutu, baik mutu profesional, maupun mutu layanan, guru harus pula meningkatkan sikap profesionalnya”. Dalam menjalankan tugasnya seorang guru setidaknya harus memiliki kemampuan dan sikap sebagai berikut: *Pertama*, menguasai kurikulum. Guru harus tahu batas-batas materi yang harus disajikan dalam kegiatan belajar mengajar, baik keluasan materi, konsep, maupun tingkat kesulitannya sesuai dengan yang digariskan dalam kurikulum. *Kedua*, menguasai substansi materi yang diajarkannya. Guru harus menguasai dan menghayati secara mendalam semua materi yang akan diajarkan. *Ketiga*, menguasai metode dan evaluasi belajar. *Keempat*, tanggung jawab terhadap tugas. *Kelima*, disiplin dalam arti luas.

Kemampuan dan keterampilan mengajar merupakan suatu hal yang dapat dipelajari serta diterapkan atau dipraktikkan oleh setiap orang guru. Guru yang berkualitas ada lima komponen, yakni: *Pertama*, bekerja dengan siswa secara individual. *Kedua*, persiapan dan perencanaan mengajar. *Ketiga*, pendayagunaan alat pelajaran. *Keempat*, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman. *Kelima*, kepemimpinan aktif dari guru. Kemampuan pribadi guru dalam proses belajar

mengajar meliputi: (1) kemantapan dan integritas pribadi, (2) peka terhadap perubahan dan pembaharuan; (3) berpikir alternatif; (4) adil, jujur, dan kreatif; (5) berdisiplin dalam melaksanakan tugas; (6) ulet dan tekun bekerja; (7) berusaha memperoleh hasil kerja yang sebaik-baiknya; (8) simpatik dan menarik, luwes, bijaksana dan sederhana dalam bertindak; (9) bersifat terbuka; (10) berwibawa.

2.4.6 Karakteristik Guru

Menurut Hamalik (2009: 202) menggambarkan bahwa guru yang baik adalah dengan ciri-ciri sebagai berikut.

- (1) Guru yang baik adalah guru yang waspada secara profesional. Ia terus berusaha untuk menjadikan masyarakat sekolah menjadi tempat yang paling baik bagi anak-anak muda.
- (2) Mereka yakin akan nilai atau manfaat pekerjaannya. Mereka terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan mutu pekerjaannya.
- (3) Mereka tidak lekas tersinggung oleh larangan-larangan dalam hubungannya dengan kebebasan pribadi yang dikemukakan oleh beberapa orang untuk menggambarkan profesi keguruan. Mereka secara psikologis lebih matang sehingga rangsangan-rangsangan terhadap dirinya dapat ditaksir.
- (4) Mereka memiliki seni dalam hubungan-hubungan manusiawi yang diperolehnya dari pengamatannya tentang bekerjanya psikologi, biologi, dan antropologi kultural di dalam kelas.
- (5) Mereka berkeinginan untuk terus tumbuh. Mereka sadar bahwa di bawah pengaruhnya, sumber-sumber manusia dapat berubah nasibnya.

Sifat-sifat atau karakteristik guru-guru yang disenangi oleh para siswa adalah guru-guru yang: (1) demokratis, yakni guru yang memberikan kebebasan kepada anak di samping mengadakan pembatasan tertentu, tidak bersifat otoriter; (2) suka bekerja sama (kooperatif), yakni guru yang bersikap saling memberi dan saling menerima; (3) baik hati, yakni suka memberi dan berkorban untuk kepentingan anak didiknya; (4) sabar, yakni guru yang tidak suka marah dan lekas tersinggung serta suka menahan diri; (5) adil, yakni tidak membeda-bedakan anak didik dan memberi anak didik sesuai dengan kesempatan yang sama bagi semuanya; (6) konsisten, yakni selalu berkata dan bertindak sama sesuai dengan ucapannya; (7) bersifat

terbuka, yakni bersedia menerima kritik; (8) suka menolong, yakni siap membantu anak-anak yang mengalami kesulitan atau masalah tertentu; (9) ramah-tamah, yakni mudah bergaul dan disenangi oleh semua orang, tidak sombong dan bersedia bertindak sebagai pendengar yang baik di samping sebagai pembicara yang menarik; (10) suka humor, yakni pandai membuat anak-anak menjadi gembira dan tidak tegang atau terlalu serius; (11) memiliki bermacam ragam minat, artinya dengan bermacam minat akan merangsang siswa dan dapat melayani berbagai minat anak; (12) menguasai bahan pelajaran, yakni dapat menyampaikan materi pelajaran dengan lancar dan menumbuhkan semangat di kalangan anak; (13) fleksibel, yakni tidak kaku dalam bersikap dan berbuat serta pandai menyesuaikan diri dengan lingkungannya; (14) menaruh minat yang baik kepada siswa.

2.5 Dimensi Profesionalisme Guru

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diambil kesimpulan sebagai sintesis bahwa profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

Profesionalisme guru diukur dengan menggunakan skala yang mempunyai tiga dimensi yang terdiri dari beberapa indikator penting, yaitu:

- (1) Dimensi guru sebagai suri tauladan, indikatornya: perilaku guru.
- (2) Dimensi Kompetensi dan tugas guru, indikatornya: a) kompetensi profesional, b) seperangkat tugas guru
- (3) Dimensi Peran guru dalam pembelajaran, indikatornya: a) guru sebagai perancang pembelajaran, b) guru sebagai pengelola pembelajaran, c) guru sebagai pengarah pembelajaran, d) guru sebagai evaluator, e) guru sebagai konselor, f) guru sebagai pelaksana kurikulum, g) guru menerapkan kurikulum berbasis lingkungan, h) tugas dan tanggung jawab guru, i) guru yang baik dan berhasil.

3. Kompetensi Pengawas Sekolah

Secara sederhana kompetensi diartikan seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang harus dikuasai dan

dimiliki oleh seseorang dalam rangka melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab pekerjaan dan jabatan yang disandangnya. Pengawas sekolah sebagai supervisor membantu dan membina guru sebagai mitra kerjanya agar lebih profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi pengawas sekolah adalah seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, sikap, nilai, dan keterampilan yang harus dikuasai dan ditampilkan pengawas sekolah dalam pengawasan akademik dan pengawasan manageria pada sekolah- sekolah binaannya (Sudjana, 2008: 3).

Jika dilihat dari tugas dan fungsinya menurut Husaini Usman dalam Hamrin (2010: 5), pengawas sekolah memiliki kewajiban pokok sebagai berikut: (1) melakukan pemantauan; (2) melakukan penyelia; (3) melakukan evaluasi; dan (4) melakukan tindak lanjut hasil evaluasi tersebut. Agar dapat melaksanakan tugas itu dengan baik, benar, dan efektif, lanjut Husni Usman mengatakan pengawas sekolah harus memiliki keahlian dan kompetensi. Adapun koimpetensi pengawas sekolah adalah seperangkat kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pengawas sekolah secara terpadu dan ditampilkan dalam tindakannya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah yang dibinanya.

3.1 Pengertian Kompetensi Supervisi Akademik

Dalam kaitan kompetensi yang sama maknanya dengan *ability dan skill*, Gibson *et al.*, (2006: 96) menjelaskan bahwa *abilities* dan *skill* memainkan peran utama dalam perilaku dan performen individu. Sedangkan Robins (2003: 40) menjelaskan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Gilley dan Enggland (2008: 36) membahas kompetensi dari aspek pengembangan sumber daya manusia, bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sehingga membolehkan ia untuk mengisi suatu peran. Menurut Wikipedia (2006: 1) kompetensi adalah sesuatu yang distandarkan sebagai persyaratan seorang individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan spesifik. Kompetensi yang dimaksud meliputi kombinasi yang memanfaatkan *knowledge, skills, dan behavior* untuk meningkatkan *performance*, (Martinis Yamin dan Maisah, 2010: 2).

Supervisi mempunyai pengertian yang luas. Menurut Purwanto (2009: 76) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru-guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi mengandung pengertian yang lebih demokratis. Dalam pelaksanaannya, supervisi bukan hanya mengawasi apakah para guru/pegawai menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi atau ketentuan-ketentuan yang telah digariskan, tetapi juga berusaha bersama guru-guru, bagaimana cara memperbaiki proses belajar mengajar. Kegiatan supervisi menurut Neagley dan Evans dalam Sagala (2010: 91) adalah setiap layanan yang diberikan kepada guru-guru yang bertujuan untuk menghasilkan instruksional, belajar, dan kurikulum.

Menurut Daresh dan Glickman dalam Prasojo (2011: 840) mengemukakan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Sudjana (2008: 1) menjelaskan supervisi akademik adalah menilai dan membina guru dalam rangka meningkatkan kualitas proses pembelajaran agar diperoleh diperoleh hasil belajar peserta didik yang lebih optimal. Selanjutnya Sudjana (2008: 13), menjelaskan kompetensi supervisi akademik adalah kemampuan pengawas sekolah dalam melaksanakan pengawasan akademik yakni menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas pembelajaran yang dilaksanakannya agar berdampak terhadap hasil belajar siswa.

Pengawasan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan prestasi belajar dan mutu sekolah. Supervisi akademik sama maksudnya dengan konsep supervisi pendidikan (*educational supervision*) sering disebut juga sebagai *Instructional Supervision*, yang menjadi fokusnya adalah mengkaji, menilai, memperbaiki, meningkatkan, dan mengembangkan mutu kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan guru.

Sahertian dan Sahertian (2008: 19), menegaskan pengawasan atau supervisi pendidikan adalah usaha memberikan layanan kepada *stakeholder* pendidikan, terutama kepada guru-guru baik secara individu maupun kelompok dalam usaha memperbaiki kualitas proses dan hasil pembelajaran, sedangkan Burhanudin (1990: 284), memperjelas hakikat pengawasan pendidikan adalah sebagai upaya bantuan

profesional kesejawatan pengawas pendidikan kepada *stakeholder* pendidikan terutama guru yang ditujukan perbaikan-perbaikan dan pembinaan aspek pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah bantuan profesional kesejawatan yang dilakukan oleh pengawas sekolah melalui dialog kajian masalah pendidikan menggunakan teknik-teknik supervisi atau pengembangan dalam upaya peningkatan profesional guru. Jadi kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan mutu proses pembelajaran.

3.2 Hubungan Supervisi Akademik dengan Profesionalisme Guru

Kegiatan supervisi akademis merupakan suatu bentuk layanan profesional yang dikembangkan untuk meningkatkan proses profesionalisme komponen sekolah, khususnya guru dalam menjalankan tugas utamanya, yaitu sebagai pendidik dan pengajar yang merupakan ujung tombak dalam menjalankan roda pendidikan. Implikasi logis dari dilakukannya supervisi akademik yakni diharapkan guru mampu membentuk sikap profesionalisme guru sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga tercipta pembinaan proses pembelajaran yang efektif serta mampu meningkatkan efisiensi pembelajaran (Umiarso dan Gojali, 2010: 277). Oleh karena itu dalam melaksanakan supervisi akademik, supervisor harus memahami sasaran supervisi, ruang lingkup, tujuan dan fungsi, dan prinsip-prinsip supervisi akademik, yang akan diuraikan sebagai berikut:

3.2.1 Sasaran Supervisi

Supervisi sebagai pemberdayaan berusaha membangkitkan kesadaran guru menjadi seorang pembuat keputusan profesional penting ketika menjalankan tugasnya. Ia seorang pengajar yang profesional yang mengharuskan dirinya bertindak membuat keputusan berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah atas pertimbangan rasional demi kebaikan peserta didiknya.

Suharsimi Arikunto dalam Suhardan (2010: 47), sasaran supervisi ada tiga macam, yaitu :

- (1) Supervisi akademik yang menitik beratkan pengamatan supervisor pada masalah-masalah akademik, yaitu hal-hal yang berlangsung berada dalam lingkungan kegiatan pembelajaran pada waktu siswa sedang dalam proses mempelajari sesuatu;
- (2) Supervisi Administratif yang menitikberatkan pengamatan supervisor pada aspek-aspek administratif yang berfungsi sebagai pendukung dan pelancar terlaksanaannya pembelajaran;
- (3) Supervisi Lembaga yang menebarkan atau menyebarkan objek pengamatan supervisor pada aspek-aspek yang berada pada di seantero sekolah.

3.2.2 Ruang Lingkup Supervisi Akademik

Supervisi akademik meliputi hal-hal sebagai berikut:

- (1) Pelaksanaan KTSP
- (2) Persiapan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran oleh guru;
- (3) Pencapaian standar kompetensi lulusan, standar proses, dan peraturan pelaksanaannya
- (4) Peningkatan mutu pembelajaran (Prasojo dan Sudiyono, 2011: 85).

3.2.3 Tujuan dan Fungsi Supervisi Akademik

Tujuan supervisi akademik adalah (1) membantu guru dalam mengembangkan kompetensinya, (2) mengembangkan kurikulum, (3) mengembangkan kelompok kerja guru dan membimbing penelitian tindakan kelas (Glikman, 2007; Sergiovann, 1987).

Supervisi akademik merupakan salah satu fungsi mendasar dalam keseluruhan program sekolah. Hasil supervisi akademik berfungsi sebagai sumber informasi bagi pengembangan profesionalisme guru (Prasojo dan Sudiyono, 2011: 87).

3.2.4 Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Prinsip-prinsip supervisi akademik diuraikan sebagai berikut:

- (1) Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai dengan kondisi sekolah
- (2) Sistematis, artinya dikembangkan sesuai dengan perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran

- (3) Objektif, artinya masukan sesuai dengan aspek-aspek instrument
- (4) Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya;
- (5) Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi;
- (6) Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran;
- (7) Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran;
- (8) Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran;
- (9) Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik;
- (10) Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi;
- (11) Humoris, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor (Prasojo dan Sudiyono, 2011: 87)

3.3 Dimensi Kompetensi Supervisi Akademik

Kompetensi supervisi akademik intinya adalah membina guru dalam meningkatkan proses pembelajaran. Materi pokok dalam proses pembelajaran adalah menyusun silabus dan RPP, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media, dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penilaian tindakan kelas.

Dimensi kompetensi supervisi akademik adalah sebagai berikut:

- (1) Menerapkan metode dan prinsip-prinsip supervise akademik yang tepat.
- (2) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran;
- (3) Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik dan kecenderungan proses pembelajaran/pembimbingan tiap mata pelajaran;
- (4) Membimbing guru dalam menyusun silabus mata pelajaran berdasarkan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar serta prinsip-prinsip pengembangan KTSP;

- (5) Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan setiap mata pelajaran;
- (6) Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran tiap mata pelajaran;
- (7) Membimbing guru dalam melaksanakan pembelajaran di laboraturim dan lapangan;
- (8) Membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media serta fasilitas pembelajaran/bimbingan;
- (9) Membimbing guru dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan (Sudjana, 2008: 14).

Dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik diatas dapat dikembangkan menjadi indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kemampuan supervisi akademik pengawas sekolah.

4. Iklim Organisasi

Iklim dan budaya organisasi merupakan hal yang penting untuk dikaji secara mendalam, karena hal itu menunjukkan kepribadian suatu organisasi, termasuk organisasi sekolah. Iklim menggambarkan persepsi yang didukung bersama oleh anggota organisasi, sedangkan budaya menggambarkan nilai-nilai yang dijadikan dasar oleh anggota organisasi, dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Suatu hal yang penting adalah bahwa keduanya akan menentukan keberhasilan organisasi, termasuk sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan.

4.1 Pengertian Iklim Organisasi

Wirawan (2007: 121), dalam bukunya yang berjudul *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* mengutip pendapat Robert Stringer (2002) menulis sebagai berikut:

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) di mana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku

(*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Membahas tentang iklim organisasi, kita sebenarnya sedang membahas sifat-sifat atau ciri yang dirasa dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku kemudian. Dengan kata lain, iklim dapat dipandang sebagai "kepribadian" organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya.

Perilaku individu dengan segala latar belakangnya yang berbeda di dalam suatu setting organisasi akan membentuk suatu iklim organisasi yang menjadi ciri dan suasana organisasi tersebut. Iklim organisasi secara sederhana dapat dimaknai sebagai kondisi suatu organisasi yang dirasakan serta dipersepsi oleh anggota organisasi. Iklim organisasi yang harmonis, dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, sehingga dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut (Suharsaputra, 2010: 73).

Taguiri dan Litwin dalam Sutopo (2010: 141) yang mengartikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, memengaruhi prilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi.

Payne dan Pugh dalam Davis dan Newstrom (2000: 115), mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem organisasi mereka. Kemudian Hillrieger dan Slocum, mengemukakan definisi iklim organisasi dengan mempertimbangkan subsistem dalam organisasi. Mereka mengatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota lainnya. Selanjutnya Litwin dan Stringers memberikan dimensi iklim organisasi terdiri: 1) Rasa tanggungjawab; 2) Standard atau harapan tentang kualitas pekerjaan; 3) Ganjaran atau Reward; 4) Rasa persaudaraan; 5) Semangat Tim. Hillrieger dan Slocum mengemukakan definisi iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi, yang disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota lingkungannya. Iklim adalah konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, bila

gaya hidup itu dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja. Sedang yang dimaksud dengan iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja melalui pembentukan harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan (Davis dan Newstrom, 2000: 211).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa iklim organisasi adalah kondisi atau suasana organisasi yang dapat dirasakan anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan di lingkungan organisasi. Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Iklim sekolah pada dasarnya dapat dikemukakan sebagai iklim organisasi yang terjadi di sekolah. Iklim sekolah akan memberi pengaruh terhadap perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Persepsi guru akan kondisi lingkungan kerja di sekolah jelas akan menggambarkan bagaimana iklim sekolah, yang tentunya akan berdampak pada perilaku/kinerja guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugasnya. Setiap sekolah akan mempunyai perasaan psikologis yang berbeda dengan sekolah lainnya karena adanya karakter yang berbeda. Karakter tersebut menggambarkan suatu keadaan iklim sekolah masing-masing, dan iklim tersebut akan mempengaruhi mereka yang terlihat dalam organisasi sekolah tersebut. Pembelajaran merupakan bentuk interaksi guru dengan murid yang terjadi dalam suatu sekolah merupakan bagian yang tak terpisahkan dari interaksi dalam keseluruhan perilaku organisasi sekolah (Suharsaputra, 2010: 77).

Welsh dalam Wirawan (2007: 88–107) mendefinisikan iklim organisasi sekolah sebagai rasa sekolah, seperti dipersepsikan oleh mereka yang bekerja atau yang mengikuti kelas di sekolah. Iklim organisasi sekolah merupakan apa “yang kita rasakan” dan kehidupan interaktif sekolah. Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Ada sejumlah kata kunci dalam definisi tersebut yang perlu mendapat penjelasan.

Pertama, Persepsi. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (sebagai individual dan kelompok) dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Persepsi adalah proses yang menerima, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi yang ada di lingkungan dan menggunakannya untuk mengambil keputusan, melakukan aktivitas, dan sebagainya. Persepsi orang mengenai apa yang ada dalam lingkungannya dapat berbeda antara seorang individu dengan individu lainnya atau antara satu kelompok orang dengan kelompok orang lainnya. Untuk mengetahui iklim organisasi, peneliti dapat menjangkau persepsi anggota secara individual atau kelompok. Dapat juga dijangkau persepsi manajer (*white collar worker*) dan persepsi karyawan pelaksana (*worker blue collar*). Persepsi kedua kelompok karyawan tersebut mengenai iklim organisasinya dapat berbeda. Informasi mengenai iklim organisasi dapat juga dijangkau melalui persepsi orang luar yang berhubungan dengan organisasi secara tetap. Mereka yang bekerja sama dengan organisasi dan anggotanya secara tetap mengetahui apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi. Informasi iklim organisasi sekolah dapat dijangkau melalui guru, murid, karyawan sekolah, dan orang tua murid yang secara tetap berhubungan dengan sekolah.

Kedua, Hal yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi. Persepsi orang tersebut mengenai apa yang ada atau apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi adalah lingkungan internal organisasi. Lingkungan organisasi di sini dalam pengertian lingkungan keseluruhan organisasi atau lingkungan unit-unit organisasi.

Ketiga, Praktik rutin. Persepsi anggota organisasi dalam pengertian persepsi rutin anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi. Istilah iklim dalam ilmu cuaca adalah keadaan yang relatif tetap atau yang terjadi secara rutin. Akan tetapi, dalam setiap iklim sering terjadi perubahan musim yang analoginya dalam iklim organisasi adalah perubahan suasana lingkungan.

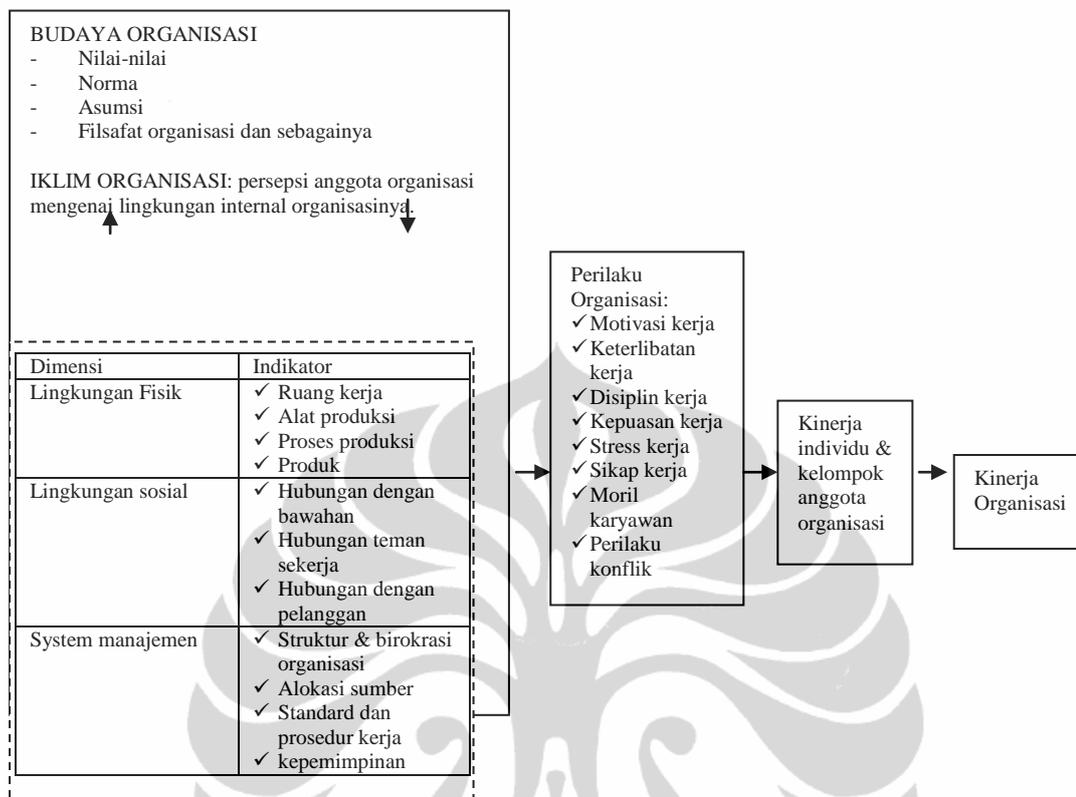
Keempat, Sikap dan perilaku organisasi. Persepsi orang mengenai lingkungan organisasi memengaruhi sikap orang. Orang dapat bersikap dari sangat positif sampai sangat negative mengenai iklim organisasinya. Sikap dapat pula berbentuk harapan atau stereotif positif dan negative. Persepsi orang juga memengaruhi perilakunya. Misalnya, orang dapat berperilaku dari sangat tidak

disiplin sampai sangat disiplin. Perilaku dapat juga dalam bentuk perilaku terbuka sampai perilaku sangat tertutup.

Kelima, Mempengaruhi kinerja organisasi. Sikap dan perilaku anggota organisasi memengaruhi kinerja mereka secara individual dan kelompok yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi memengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi. Misalnya, persepsi negative karyawan terhadap kepemimpinan, system manajemen, pelaksanaan norma, serta peraturan organisasi dan pekerjaannya, memengaruhi perilaku mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku ini berpengaruh terhadap produktivitas mereka yang kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Jika budaya organisasi relative bersifat tetap dalam jangka panjang, iklim organisasi bersifat relative sementara dan dapat berubah dengan cepat. Iklim organisasi memengaruhi perilaku anggota yang kemudian memengaruhi kinerja mereka dan kemudian memengaruhi kinerja organisasi. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif.

Budaya organisasi menunjukkan struktur dalam organisasi yang berakar pada nilai-nilai, kepercayaan, dan asumsi yang dikembangkan dan dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya. Penguasaan nilai-nilai, asumsi, dan kepercayaan dilakukan melalui sosialisasi kepada individu dan kelompok secara sistematis. Dalam suatu iklim, terdapat musim dan cuaca yang secara rutin dan temporal berubah secara dinamis. Hubungan Budaya, Iklim, Kinerja Anggota, dan Kinerja Organisasi dapat dilihat dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.1
Hubungan Budaya, Iklim, Kinerja Anggota, dan Kinerja Organisasi



Sumber: Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, h. 124.

4.2 Komponen Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007: 127) mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri atas lima komponen, yaitu: 1) Nilai-nilai, 2) kepercayaan, 3) Mite, 4) tradisi, 5) Norma. Berikut ini diuraikan tentang lima komponen organisasi.

Pertama, Nilai-nilai. Nilai-nilai adalah cara-cara anggota organisasi mengevaluasi atau mengakses sifat-sifat tertentu, kualitas, aktivitas atau perilaku sebagai baik atau buruk, produktif, atau pemborosan. Nilai-nilai ini dapat direfleksikan dalam aspek-aspek seperti moto sekolah; sistem pengukuran yang memfokuskan pada waktu respons dan dapat dipercaya; proporsi dan senioritas dari staf yang tersedia untuk merespons pertanyaan dan keluhan pelanggan; serta frekuensi dengan apa para eksekutif senior memberikan komentar atas kualitas layanan.

Kedua, Kepercayaan. Walaupun sering tidak dinyatakan, kepercayaan merefleksikan pemahaman anggota organisasi mengenai cara organisasi bekerja dan kemungkinan konsekuensi tindakan yang mereka lakukan. Di sejumlah organisasi lainnya, anggota menganggap bahwa analisis kuantitatif berdasarkan kepercayaan mampu mengontrol risiko dan merupakan cara untuk mencapai kemajuan. Kepercayaan-kepercayaan ini jarang berdasarkan suatu pernyataan nilai-nilai: lebih sering kepercayaan tersebut berdasarkan pengakuan terhadap pola jalur karier yang diambil oleh para eksekutif yang sukses atau yang gagal dalam waktu yang lama.

Ketiga, Mite. Mite adalah cerita atau legenda mengenai organisasi dan pemimpinnya untuk memperkuat nilai-nilai inti atau kepercayaan. Cerita menstransmisi budaya organisasi kepada anggota baru organisasi dan memperkuat budaya bagi anggota yang ada.

Keempat, Tradisi. Tradisi adalah kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu organisasi. Termasuk dalam tradisi adalah ritual-ritual seperti upacara sambut pisah, upacara promosi, pesta pensiun, atau hari ulang tahun perusahaan. Tradisi mengabadikan nilai-nilai budaya organisasi, kemajuan, atau prestasi khusus dalam kepercayaan diri tinggi organisasi.

Kelima, Norma. Norma adalah peraturan informal yang ada dalam organisasi mengenai, pakaian, kebiasaan kerja, dan norma perilaku interpersonal. Misalnya, di Cisco Systems, eksekutif senior menjawab sendiri telepon mereka. Sedangkan di IBM, semua telepon diseleksi oleh sekretaris. Di Cisco, komunikasi interpersonal terbuka bagi semua level manajemen.

Budaya organisasi mempunyai sangat banyak variabel, sehingga terlalu besar untuk dikelola secara normal. Konsekuensinya adalah perilaku dari budaya organisasi lebih nyata daripada budaya organisasi sendiri. Mengubah budaya organisasi lebih sulit daripada mengubah perilaku organisasi anggotanya. Iklim organisasi lebih mudah diakses dan diukur ketika mengubah perilaku di tempat kerja. Oleh karena itu, untuk mengubah budaya organisasi dapat dimulai dengan mengubah iklim organisasi.

Richard M. Steers, mengutip penelitian Cambell dan Beaty serta penelitian Pritchard dan Karasick, yang mengidentifikasi sepuluh dimensi iklim organisasi pada tingkat organisasi secara keseluruhan, yaitu:

- (1) Struktur tugas. Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi.
- (2) Hubungan imbalan hukuman. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan, seperti promosi dan kenaikan gaji yang didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan yang lain seperti senioritas, favoritisme dan sebagainya.
- (3) Sentralisasi keputusan. Batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen tingkat atas.
- (4) Tekanan kepada prestasi. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan bagi sasaran karya organisasi.
- (5) Tekanan pada latihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat.
- (6) Keterbukaan versus tertutupan. Tingkat batas organisasi-organisasi lebih suka berusaha menutupi kesalahan-kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik dari pada berkomunikasi secara bebas dan bekerja sama.
- (7) Kemampuan versus resiko. Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
- (8) Status dan semangat. Perasaan diantara para individu dalam organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.
- (9) Pengakuan dan umpan balik. Tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenai pekerjaannya serta tingkat batas dukungun mereka atas dirinya.
- (10) Kompetensi dan keluasaan organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejanya secara luwes dan kreatif. Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru dan mengembangkan keterampilan baru pada pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat (Steers, 1985: 122)

4.3 Ukuran Iklim Organisasi

Wirawan (2007: 128–130), dalam bukunya yang berjudul *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* menulis beberapa contoh mengenai iklim organisasi sebagai berikut.

- (1) Keadaan lingkungan fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan tempat, peralatan, dan proses kerja. Persepsi kerja karyawan mengenai tempat kerjanya menciptakan persepsi karyawan mengenai iklim organisasi. Contoh yang baik disini adalah para guru yang mengajar dan para murid yang belajar di sejumlah sekolah yang tidak layak: bangunan sekolahnya reyot dan bocor, mebel yang rusak, halaman yang kotor, dan sikap guru terhadap pekerjaannya. Persepsi para guru dan murid tersebut mengenai lingkungan kerjanya menciptakan iklim kerja yang negatif. Sebaliknya di sekolah unggulan dengan gedung dan fasilitas pendidikan yang baik, gurunya mendapat kompensasi yang memuaskan, menciptakan iklim organisasi yang positif.
- (2) Keadaan lingkungan sosial. Lingkungan sosial adalah interaksi antara anggota organisasi. Hubungan tersebut dapat bersifat hubungan formal, informal, kekeluargaan, atau profesional. Semua bentuk hubungan tersebut menentukan iklim organisasi.
- (3) Pelaksanaan sistem manajemen. Sistem manajemen adalah pola proses pelaksanaan manajemen organisasi. Indikator faktor manajemen yang memengaruhi iklim kerja jumlahnya sangat banyak, misalnya, karakteristik organisasi (lembaga pendidikan, rumah sakit, militer, dan sebagainya) yang berbeda menimbulkan iklim organisasi yang berbeda. Contoh lainnya adalah birokrasi organisasi, baik militer maupun pendidikan (universitas), merupakan organisasi birokratis. Namun, birokrasi di organisasi militer mempunyai ciri yang berbeda dengan birokrasi di universitas. Birokrasi organisasi militer sangat ketat, sedangkan birokrasi universitas sangat longgar. Kedua bentuk birokrasi tersebut menghasilkan iklim organisasi yang berbeda.
- (4) Produk adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Produk suatu organisasi sangat menentukan iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi dinas kebersihan yang produknya berupa layanan pembersihan sampah,

berbeda dengan iklim organisasi perusahaan perbankan yang produknya adalah layanan keuangan.

- (5) Konsumen yang dilayani. Konsumen yang dilayani dan untuk siapa produk ditujukan, mempengaruhi iklim organisasi. Misalnya, iklim organisasi klinik bagian anak-anak di suatu rumah sakit berbeda dengan klinik bagian rematik yang umumnya melayani orang dewasa di rumah sakit yang sama.
- (6) Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi. Persepsi mengenai kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasi. Termasuk dalam kondisi fisik adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan. Kondisi kejiwaan merupakan faktor yang menentukan terjadinya iklim organisasi. Kondisi kejiwaan misalnya adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan anggota organisasi.
- (7) Budaya organisasi. Budaya suatu organisasi sangat mempengaruhi iklim organisasinya. Baik budaya organisasi maupun iklim organisasi mempengaruhi perilaku organisasi anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya jika kode etik dilaksanakan dengan sistematis, maka akan mempengaruhi persepsi karyawan mengenai lingkungan sosialnya, lalu terjadilah iklim etis dalam lingkungan organisasi. Demikian juga, dalam budaya organisasi terdapat norma tertulis, tetapi banyak dilanggar oleh anggota organisasi dan tanpa sanksi, sehingga menimbulkan iklim organisasi negatif.

Bukti-bukti menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan jelas antara iklim dengan kepuasan kerja. Khususnya ditemukan bahwa iklim yang lebih konsultatif, terbuka dan mementingkan pekerja biasanya dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif. Iklim organisasi di sekolah bisa bergerak dari yang menyenangkan ke netral, sampai dengan tidak menyenangkan. Tetapi umumnya manajer, guru dan pegawai menginginkan iklim yang menyenangkan karena menyangkut keuntungan seperti prestasi yang lebih baik, kepuasan kerja dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan

untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka.

Iklm yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai prestasi. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pekerja dan berorientasi prestasi), maka kita dapat mengharapkan tingkah laku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa prestasi maupun kepuasan akan berkurang. Dengan perkataan lain hasil akhir atau tingkah laku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat prestasi, kepuasan dan sebagainya yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen.

Unsur khas yang membentuk iklim yang menyenangkan adalah: 1) Kualitas kepemimpinan, 2) kadar kepercayaan, 3) Komunikasi ke atas dan ke bawah, 4) Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, 5) Tanggung jawab, 6) Imbalan yang adil, 7) Tekanan pekerjaan yang nalar, 8) Kesempatan, 9) Pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, 10) Keterlibatan pegawai, keikutsertaan, (Davis dan Newstrom, 2000: 85). Karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan.

- a) **Struktur.** Struktur (*structure*) organisasi merefleksikan perasaan diorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
- b) **Standar-standar.** Standar-standar (*standards*) dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang

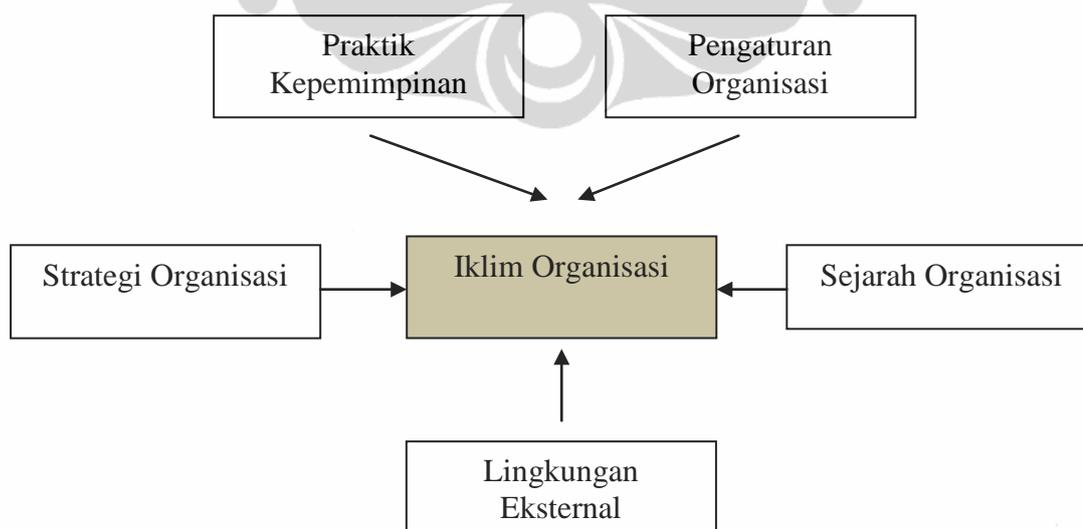
dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standarstandar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

- c) **Tanggung jawab.** Tanggung jawab (*responsibility*) merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "bos diri sendiri" dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.
- d) **Penghargaan.** Penghargaan (*recognition*) mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
- e) **Dukungan.** Dukungan (*support*) merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.
- f) **Komitmen.** Komitmen (*commitment*) merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasi dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Iklim organisasi suatu organisasi berbeda dengan iklim organisasi lain karena adanya faktor-faktor yang menimbulkan perbedaan. Iklim organisasi juga ditentukan oleh lingkungan eksternal dan internal

Lingkungan internal organisasi adalah semua dimensi iklim organisasi, sedangkan yang termasuk lingkungan eksternal antara lain perkembangan jenis industri, pengaturan industry oleh pemerintah, kehidupan ekonomi makro, dan kompetisi dengan pesaing. Terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim suatu organisasi, yaitu lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi masing-masing faktor tersebut. Orang yang mengubah iklim organisasi itulah bentuk perilaku yang berpengaruh terhadap situasi lembaga dimana orang tersebut bekerja, seperti halnya di dalam lembaga pendidikan. Pendidikan dapat dipandang sebagai organisasi, yang memiliki struktur tertentu dan melibatkan sejumlah orang dengan tugas melaksanakan suatu fungsi untuk memenuhi suatu kebutuhan. Berdasarkan perspektif tersebut jelas bahwa penyelenggaraan persekolahan merupakan usaha yang terorganisasi dan memiliki beragam sumber daya untuk pencapaian sumber daya untuk pencapaian tujuan-tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan yang telah diprogramkan terdapat faktor-faktor yang menyebabkan terwujudnya kondisi suatu sekolah. Faktor-faktor yang menyebabkan suatu iklim organisasi seperti terlihat pada Gambar 2.2 berikut.

Gambar 2.2
Faktor-Faktor Penyebab Iklim Organisasi



Sumber: Wirawan. (2007: 135), Budaya dan Iklim Organisasi.

Gambar 2.2 dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor pembentuk iklim organisasi yang terjadi di sekolah sebagai berikut.

Pertama, Lingkungan eksternal. Lembaga pendidikan yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum sekolah umumnya sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi. Walaupun lingkungan eksternal memengaruhi keenam dimensi iklim organisasi, terdapat pengaruh langsung yang paling banyak terhadap tiga dimensi: struktur, tanggung jawab, dan komitmen. Ketiga dimensi lainnya: standar, pengakuan, dan dukungan lebih terpengaruh oleh faktor-faktor internal penentu iklim organisasi.

- a) Kecepatan perubahan dalam suatu sekolah merupakan lingkungan eksternal yang paling menentukan. Perubahan meliputi semua jenis perubahan: perubahan teknologi dan munculnya pelanggan, pesaing, peraturan, tamatan, dan kurikulum yang diterapkan. Ketika kecepatan perubahan meningkat, organisasi dengan kinerja tinggi mempunyai struktur lebih rendah dan tanggung jawab lebih tinggi. Suatu perasaan struktur lebih rendah memungkinkan respons lebih cekatan dan segera terhadap keadaan perubahan. Tanggung jawab tinggi mendorong inisiatif individu. Dalam jangka panjang, organisasi dengan kinerja tinggi yang menghadapi perubahan eksternal cepat harus memiliki kekuatan tim kerja, kepercayaan, dan dukungan untuk struktur rendah dan tanggung jawab tinggi.
- b) Level konsolidasi dan regulasi tinggi sekolah tanpa adanya persaingan dalam suatu sekolah sering menjadi pengaruh penting terhadap pola iklim organisasi sekolah. Dalam sekolah yang didominasi oleh kepala sekolah, sering terjadi persaingan yang sehat. Jika sekolah diregulasi secara ketat, maka warga sekolah akan mengetahui peraturan. Prediktabilitas terhadap sesuatu memungkinkan sekolah mempunyai iklim yang lebih tinggi dalam struktur dan lebih rendah dalam tanggung jawab.
- c) RAPBS baik dan kinerja yang baik mempengaruhi dimensi komitmen iklim organisasi sekolah. Jika pegawai di sekolah merasa mempunyai peluang dan pilihan karier terpisah dari sekolah mereka, komitmen menjadi rendah. Dalam lingkungan eksternal seperti itu, kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi. Iklim organisasi sekolah yang menekankan pada kebanggaan pegawai di

sekolah, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan perekat yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan.

Kedua, Strategi organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh pegawai di sekolah untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi), dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi sekolah yang berbeda. Strategi memengaruhi iklim organisasi sekolah secara tidak langsung.

- a) Praktik kepemimpinan bervariasi, bergantung pada strategi yang dilaksanakan.
- b) Pengaturan sekolah akan dikembangkan untuk memperkuat strategi-strategi yang berbeda.
- c) Strategi jangka panjang akan mempunyai dampak terhadap kekuatan sejarah yang menentukan iklim organisasi sekolah.

Ketiga, Pengaturan Sekolah. Pengaturan sekolah mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi sekolah. Asosiasi guru yang kuat sering mengontrol sistem imbalan di mana kenaikan upah merupakan hasil dari pendidikan level pascasarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Keempat, Kekuatan sejarah. Semakin tua umur suatu sekolah semakin kuat pengaruh kekuatannya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan warga sekolah dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya. Terdapat lima aspek sejarah dan budaya suatu organisasi:

- a) Nilai-nilai sejarah, yaitu cara pegawai di sekolah mengakses sifat, aktivitas, atau perilaku tertentu sebagai baik atau buruk dan aktivitas atau pemborosan.
- b) Mite, yaitu bahwa cerita atau legenda yang terus berlangsung mengenai sekolah dan para kepala sekolahnya mampu memperkuat nilai-nilai inti dan kepercayaan.
- c) Kepercayaan, yaitu pengertian karyawan mengenai cara sekolah bekerja dan kemungkinan konsekuensi atas tindakan yang mereka lakukan.
- d) Tradisi, yaitu kejadian-kejadian penting yang berulang dalam suatu sekolah yang memperkuat dan mengabadikan nilai-nilai kultur sekolah.
- e) Norma. Peraturan-peraturan informal yang ada dalam suatu sekolah mengenai pakaian, kebiasaan kerja, jam kerja, dan perilaku interpersonal.

Kelima, Kepemimpinan. Perilaku kepala sekolah memengaruhi iklim organisasi sekolah yang kemudian mendorong motivasi pegawai di sekolah. Hubungan kepemimpinan dengan iklim organisasi, motivasi, dan kinerja seperti disajikan dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.3
Hubungan antara Kepemimpinan, Iklim Organisasi,
Motivasi, dan Kinerja



Praktik kepemimpinan kepala sekolah setiap hari merupakan memengaruhi iklim organisasi sekolah. Terdapat tiga alasan mengapa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap iklim organisasi sekolah.

- 1) Kepemimpinan kepala sekolah merembes ke semua unit dan aktivitas organisasi sekolah. Faktor-faktor penentu iklim organisasi sekolah lainnya seperti pengaturan sekolah dan strategi dikomunikasikan kepada warga sekolah melalui kata-kata dan tindakan wakil kepala sekolah kelompok kerja yang diekspresikan sebagai kepemimpinan sekolah.
- 2) Kepemimpinan sekolah mempunyai pengaruh paling besar terhadap iklim organisasi sekolah.
- 3) Kepemimpinan sekolah merupakan faktor penentu iklim organisasi sekolah yang paling mudah dirubah, jadi perubahan dalam iklim organisasi sekolah dan dari sini kinerja dapat dicapai melalui perubahan kepemimpinan sekolah.

Variabel yang dianggap mempengaruhi iklim organisasi ditemukan dalam struktur organisasi. Bukti yang ada menunjukkan bahwa makin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi (yaitu semakin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, orientasi pada peraturan, dan seterusnya) lingkungan akan terasa makin kaku, tertutup dan penuh ancaman. Dengan demikian makin besar *autonomy* dan kebebasan menentukan tindakan sendiri yang diberikan kepada individu dan makin banyak perhatian ditujukan kepada pekerja, akan makin baik (yaitu terbuka, penuh kepercayaan, bertanggung jawab) iklim kerjanya (Strees, 1985: 114). Standard kinerja yang dipakai oleh sebuah organisasi berpengaruh atas iklim. Misalnya, sebuah studi oleh Burns dan Stalker menemukan bahwa teknologi rutin (misalnya

lini rakit) cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dan kaku dengan tingkat kepercayaan dan kreatifitas rendah. Teknologi yang lebih dinamis atau berubah-ubah (seperti teknik ruang angkasa) sebaliknya akan menjurus kepada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan, kreativitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas.

Kebijakan dan praktik manajemen juga dapat mempengaruhi iklim. Misalnya, menurut Lawler *et al.*, tampak bahwa para manajer yang memberikan lebih banyak umpan balik, autonomy, dan identitas tugas bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok. Jadi gaya manajemen pimpinan yang lebih mendukung pekerja dan lebih demokratis dalam keputusan akan mempengaruhi pekerjaan pegawai.

Para pekerja merasa bahwa iklim akan menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka seringkali menginginkan sesuatu pekerjaan yang menantang, yang memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Mereka ingin didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai. Para pegawai ingin merasa organisasi benar-benar memperlihatkan kebutuhan dan masalah mereka (Davis dan Newstrom, 2000: 24).

Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

4.4 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diambil suatu kesimpulan sebagai sintesis bahwa iklim organisasi sekolah adalah kualitas lingkungan internal sekolah yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh warga sekolah; memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat sekolah. Iklim organisasi sekolah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat di mana perilaku muncul, lingkungan dan kondisi sekolah. Iklim organisasi sekolah diukur menggunakan skala yang mempunyai lima dimensi yang terdiri dari indikator-indikator penting, yaitu:

- (1) Dimensi Keadaan fisik sekolah, indikatornya: a) tempat kerja, b) sarana/prasarana, c) fasilitas atau perlengkapan.
- (2) Dimensi, Keadaan lingkungan sosial, indikatornya: a) hubungan kepala sekolah dan karyawan, b) hubungan antarteman sekerja, c) sistem kepemimpinan.
- (3) Dimensi pelaksanaan sistem manajemen, indikatornya: a) visi, misi dan strategi sekolah, b) proses pengambilan keputusan, c) pengembangan karier.
- (4) Dimensi Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah, indikatornya: a) kesehatan, b) moral, c) kebersamaan, d) semangat kerja.
- (5) Dimensi Budaya organisasi, indikatornya: a) pelaksanaan nilai-nilai, b) pelaksanaan kode etik, c) sejarah organisasi.

5. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah bagian teori dari penelitian yang menjelaskan tentang alasan atau argumentasi bagi rumusan hipotesis, akan menggambarkan alur pikiran peneliti dan memberikan penjelasan kepada orang lain tentang hipotesis yang diajukan. Pada bagian ini akan dijelaskan hubungan supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi dengan profesional guru.

5.1 Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah terhadap Profesionalisme Guru

Dalam penunaian tugasnya, pengawas sekolah harus lebih banyak berada di lapangan daripada di kantor yakni melakukan kunjungan ke sekolah-sekolah yang berada di bawah pengawasannya. Kunjungan tersebut memberikan bantuan atau

pelayanan profesional kepada guru-guru guna meningkatkan kemampuan mengajarnya. Guru yang kemampuan profesionalnya tinggi akan dapat mengelola kegiatan belajar-mengajar secara lebih baik, dan pada gilirannya akan dapat pula meningkatkan mutu proses dan hasil belajar mengajar. Oleh karena itu, sasaran pembinaan supervisi akademik pengawas sekolah harus diarahkan pada upaya meningkatkan profesionalisme guru. Pidarta (1983), dalam penelitiannya, menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi pengajaran (supervisi pengawas) dengan program profesi guru. Bafadal mengemukakan bahwa pengawasan yang efektif mempunyai hubungan yang signifikan dengan kemampuan profesional guru (Muslim, 2010: 180).

Dari uraian di atas diduga terdapat pengaruh langsung kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah.

5.2 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Profesionalisme Guru

Menurut Paula F. Silver dalam Suharsaputra (2010: 77) iklim organisasi sekolah dibentuk oleh hubungan timbal balik antara perilaku kepala sekolah dan perilaku guru sebagai suatu kelompok di mana perilaku kepala sekolah dapat mempengaruhi interaksi personal para guru. Interaksi antara perilaku guru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan perilaku kepala sekolah berkaitan dengan implementasi kepemimpinannya dalam mengelola sekolah, akan menentukan iklim organisasi sekolah. Iklim organisasi sekolah yang baik dan kondusif bagi kegiatan pendidikan akan menghasilkan interaksi edukatif yang efektif. Demikian juga iklim organisasi sekolah yang memberikan ruang bagi kreativitas dan inovasi akan mendorong guru untuk berkinerja kreatif dan inovatif. Jadi iklim organisasi mempengaruhi kreativitas dan inovasi para guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Berdasarkan analisa di atas diduga terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah.

5.3 Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Profesionalisme Guru

Kegiatan supervisi akademis merupakan suatu bentuk layanan profesional yang dikembangkan untuk meningkatkan proses profesionalisme komponen sekolah, khususnya guru dalam menjalankan tugas utamanya, yaitu sebagai pendidik dan pengajar yang merupakan ujung tombak dalam menjalankan roda pendidikan. Implikasi logis dari dilakukannya supervisi akademik yakni diharapkan guru mampu membentuk sikap profesionalisme guru sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga tercipta pembinaan proses pembelajaran yang efektif serta mampu meningkatkan efisiensi pembelajaran (Umiarso dan Gojali, 2010: 277).

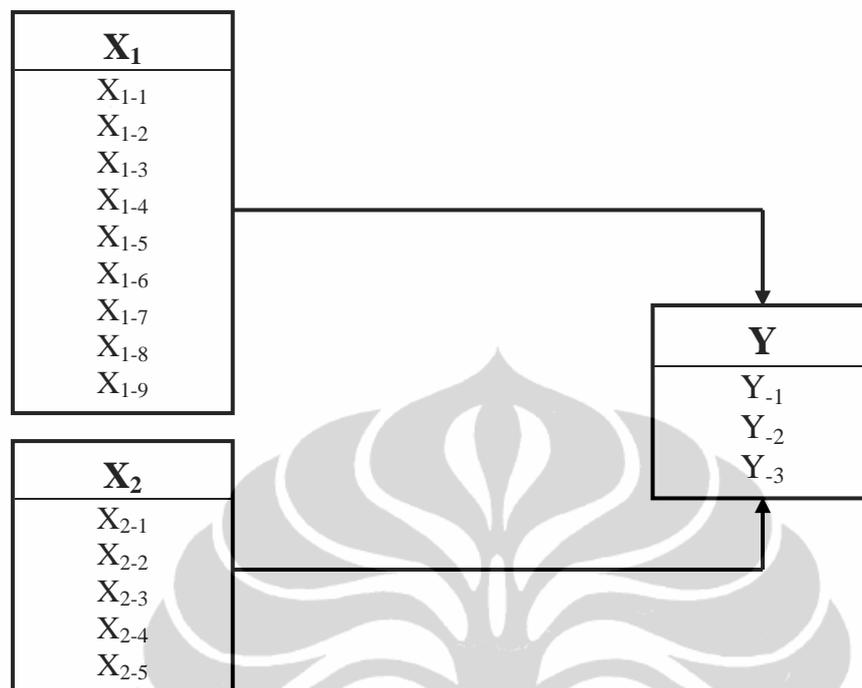
Adanya pengawasan yang efektif, dapat mengarahkan, membina dan memberikan pengawasan yang menyeluruh kepada guru sebagai mitra kerja dengan sekolah guna meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah. Dapat memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada serta ditunjang oleh iklim organisasi yang kondusif. Ini semua akan dapat meningkatkan profesionalisme guru akan menampilkan segenap kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik yang profesional.

Dari analisa di atas diduga terdapat pengaruh kompetensi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah.

6. Model Analisis Hubungan Variabel

Model penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan pendekatan *cross-sectional* dan metode yang digunakan adalah metode survei. Variabel bebasnya yaitu Supervisi Akademik Pengawas Sekolah (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Profesionalisme guru (Y). Model penelitian dapat digambarkan seperti di bawah ini.

Gambar 2.4
Model Penelitian



Keterangan:

- Y = Profesionalisme Guru
 Y₋₁ = Guru sebagai suri tauladan
 Y₋₂ = Kompetensi dan tugas guru
 Y₋₃ = Peran guru dalam pembelajaran
 X₁ = Kompetensi Supervisi Akademik
 X₁₋₁ = Menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat
 X₁₋₂ = Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan.
 X₁₋₃ = Memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah.
 X₁₋₄ = Membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP.
 X₁₋₅ = Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/ teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan.
 X₁₋₆ = Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran.
 X₁₋₇ = Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa.
 X₁₋₈ = Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran.
 X₁₋₉ = Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran
 X₂ = Iklim Organisasi
 X₂₋₁ = Keadaan fisik sekolah
 X₂₋₂ = Keadaan lingkungan sosial
 X₂₋₃ = Pelaksanaan sistem manajemen.
 X₂₋₄ = Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah.
 X₂₋₅ = Budaya organisasi

7. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka pikir maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah.
- 2) Ada pengaruh Iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah.
- 3) Ada pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi secara bersama terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah.

8. Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2.2
Operasionalisasi Konsep

Variabel yang Diteliti	Dimensi	Indikator	Skala Penilaian
Kompetensi supervisi akademik (X_1)			
adalah kemampuan pengawas sekolah dalam melaksanakan pengawasan akademik yaitu menilai dan membina guru dalam rangka mempertinggi kualitas pembelajaran yang dilaksanakan-nya agar berdampak terhadap kualitas hasil belajar siswa (Sudjana, 2008: 13).	1. Menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawas sekolah memahami konsep umum tentang metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi yang tepat. 2. Pengawas sekolah menguasai prinsip-prinsip supervisi yang tepat. 3. Pengawas sekolah menguasai metode supervise yang tepat 4. Pengawas sekolah menggunakan instrumen supervisi akademik yang tepat. 	Skala Ordinal (1-4)
	2. Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawas sekolah melaksanakan tugas pokok dan fungsi kepengawasan akademik yang ditunjukkan dengan menyampaikan konsep tiap mata pelajaran yang relevan. 	

Variabel yang Diteliti	Dimensi	Indikator	Skala Penilaian
	3. Memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/ bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah.	1. Pengawas sekolah memahami konsep, prinsip, teori/teknologi. Karakteristik proses pembelajaran yang efektif	
	4. Membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP.	1. Pengawas sekolah membimbing guru penyusunan dan/atau pengembangan silabus mata pelajaran berdasarkan SI, SKL, standar proses dan penilaian. 2. Pengawas sekolah menjelaskan tahapan-tahapan penyusunan silabus.	
	5. Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/ teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan.	1. Pengawas sekolah memberikan contoh-contoh kepada guru mengenai pemilihan strategi, metode, dan teknik pembelajaran.	
	6. Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran	1. Pengawas sekolah menjelaskan tentang prinsip-prinsip penyusunan/ pengembangan RPP. 2. Pengawas sekolah menjelaskan pentingnya penggunaan RPP. 3. Pengawas sekolah memberikan contoh kepada guru mengenai pembimbingan penyusunan RPP.	
	7. Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan	1. Pengawas sekolah membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di tempat-tempat yang berbeda.	

Variabel yang Diteliti	Dimensi	Indikator	Skala Penilaian
	potensi siswa.		
	8. Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran.	1. Pengawas sekolah memberikan contoh kepada guru mengenai: memberikan pedoman mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan.	
	9. Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran.	1. Pengawas sekolah memberikan contoh-contoh kepada guru mengenai: pedoman pemanfaatan teknologi informasi pembelajaran/bimbingan.	
Iklm Organisasi (X₁)			
adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-nya, mempengaruhi prilakunya, dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi (Taguiri dan Litwin dalam Soetopo, 2010: 141).	1. Keadaan fisik sekolah.	1. Tempat kerja. 2. sarana dan prasarana 3. Fasilitas atau perlengkapan	Skala Ordinal (1-4)
	2. Keadaan lingkungan sosial	1. Hubungan kepala sekolah dan karyawan. 2. Hubungan antar teman kerja. 3. Sistem kepemimpinan.	
	3. Pelaksanaan sistem manajemen	1. Visi, misi dan strategi sekolah. 2. Proses pengambilan keputusan. 3. Pengembangan karier	
	4. Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah	1. Kesehatan. 2. Moral. 3. Kebersamaan. 4. Semangat kerja.	
	5. Budaya organisasi	1. Pelaksanaan nilai-nilai. 2. Sejarah organisasi.	

Variabel yang Diteliti	Dimensi	Indikator	Skala Penilaian
Profesionalisme Guru (Y)			
adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi di sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis (Kunandar, 2007:46)	1. Guru sebagai suri tauladan.	1. Perilaku guru.	
	2. Kompetensi dan tugas guru.	1. Kompetensi profesional. 2. Perangkat tugas guru.	
	3. Peran guru dalam pembelajaran.	1. Guru sebagai perancang pembelajaran. 2. Guru sebagai pengelola pembelajaran. 3. Guru sebagai pengarah pembelajaran. 4. Guru sebagai evaluator. 5. Guru sebagai konselor. 6. Guru sebagai pelaksana kurikulum. 7. Guru menerapkan kurikulum berbasis lingkungan. 8. Tugas dan tanggung jawab guru. 9. Guru yang baik dan berhasil	

BAB 3

METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menyajikan pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini, jenis penelitian, jumlah populasi dan sampel serta penarikan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penekanannya pada metode kuantitatif, maka data yang kita hasilkan adalah data kuantitatif sebagai data utama, sedangkan data kualitatif hanya digunakan sebagai data penunjang. Data kuantitatif tersebut diolah dan dianalisis untuk menjelaskan pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru. Peneliti menggunakan pendekatan ini karena kebenaran kuantitatif adalah kebenaran ilmiah yang diperoleh melalui deskripsi akurat tentang suatu variabel dan hubungan antar variabel, dan memiliki daya generalisasi yang baik, walaupun dalam deskripsi dan generalisasi ini tidak menggunakan angka-angka.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat dilihat dari empat hal, yaitu:

- Bila dilihat dari tujuannya penelitian ini termasuk penelitian eksplanatif, karena ingin menjelaskan hubungan pola-pola yang berbeda tetapi ada keterkaitan serta menghasilkan pola hubungan sebab akibat. Dalam hal ini Kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah sebagai variabel bebas (X_1) berpengaruh terhadap profesionalisme guru serbagai variabel terikat (Y), dan iklim organisasi sebagai variabel bebas (X_2) berpengaruh terhadap profesionalisme guru (Y);
- Bila dilihat dari segi manfaat penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian dasar karena untuk keperluan pengembangan akademik dan memberikan dasar untuk pengetahuan dan pemahaman yang dapat dijadikan sumber metode;

- Berdasarkan waktu, penelitian ini termasuk penelitian *cross-sectional* karena dilakukan dalam satu kurun waktu tertentu, dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan;
- Berdasarkan metode, penelitian ini menggunakan metoda kuantitatif, karena penelitian ini menghasilkan data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru SMP Negeri di Lampung Tengah (Martono, 2010: 14).

3. Populasi

Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah, yang merupakan populasi target. Karena cakupan wilayah yang sangat luas maka jumlah populasi kita batasi berdasarkan lokasi sekolah yaitu dari 27 kecamatan diambil secara *random* 2 kecamatan yang merupakan populasi survei. Guru yang menjadi populasi survei ini tidak dibatasi mata pelajaran tertentu tetapi dari semua jenis mata pelajaran yang diajarkan di sekolah. Hal ini dilakukan agar guru yang diteliti dapat mewakili semua mata pelajaran yang diajarkan.

4. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diamati harus benar-benar mencerminkan keadaan populasi, dengan kata lain sampel harus representatif. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penentuan sampel adalah sebagai berikut :

4.1 Jenis Sampel

Jenis sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, di mana pengambilan sampel memberikan peluang sama bagi guru-guru SMP Negeri pada populasi survei.

4.2 Jumlah Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bertugas di lima SMP Negeri yang tersebar di dua kecamatan, yaitu Kecamatan Punggur dan

Universitas Indonesia

Kecamatan Trimurjo. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 7% diperoleh 110 orang guru.

Karena guru yang menjadi unit analisis tersebar pada lima SMP Negeri, yang mana tiap sekolah memiliki jumlah guru yang berbeda, maka penulis mengadopsi rumus alokasi proporsional yang diutarakan Prasetyo dan Jannah (2011), sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

dimana: n = total sampel (= 110 orang guru)

N = total populasi (= 289 orang guru)

N_i = total subpopulasi dari stratum i (= jumlah guru pada SMP Negeri i)

n_i = besar sampel untuk stratum i (= besar sampel pada SMP Negeri i).

Berikut adalah salah satu contoh perhitungan untuk mencari sampel di SMPN 1 Trimurjo.

Diketahui : $N = 289$, $N_i = 70$, $n = 110$

maka : $n_i = \frac{70}{289} \times 110 = 27$

Jadi besar sampel di SMPN 1 Trimurjo adalah 26 orang guru.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel pada masing-masing sekolah terpilih dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Distribusi sampel pada masing-masing sekolah terpilih

Nama Sekolah	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
SMP Negeri 1 Trimurjo	70	27
SMP Negeri 2 Trimurjo	74	28
SMP Negeri 3 Trimurjo	29	11
SMP Negeri 1 Punggur	62	24
SMP Negeri 2 Punggur	54	20
J u m l a h	289	110

4.3 Teknik Penarikan Sampel

Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah teknik acak sistematis (*systematic random sampling*), karena peneliti menganggap bahwa populasi memiliki sifat homogen jika dilihat dari tingkat pendidikan, agama dan

penghasilan. Walaupun ada variasi pada populasi tetapi tidak mempengaruhi karakteristik populasi. Tahapan penarikan sampel sebagai berikut:

- 1) Menyusun kerangka sampel (daftar nama populasi) dalam kelompok dengan cara membagi jumlah populasi dengan jumlah responden.

Kelompok = $N/n = 295/110 = 2,68$, dibulatkan 3, maka angka 3 ini merupakan interval dalam menentukan sampel berikutnya.

- 2) Memilih satu kelompok yang ada dengan cara acak: misalkan dari angka 1 – 3 yang terpilih angka 2, maka sampel yang kita ambil adalah:

Sampel 1 $= 2$

Sampel 2 $2 + 3 = 5$

Sampel 3 $5 + 3 = 8$

Sampel 4 $8 + 3 = 11$

Sampel 5 dan seterusnya dengan kelipatan tiga sampai jumlah sampel pada populasi survei

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan survei yaitu penelitian yang menggunakan kuisisioner (angket) sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis kuisisionernya adalah kuisisioner berstruktur, berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai sejumlah alternatif jawaban yang disediakan. Responden dalam menjawab terikat pada sejumlah kemungkinan jawaban yang sudah disediakan.

6. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket yaitu instrumen untuk mengungkap kompetensi supervisi akademik, iklim organisasi, dan profesionalisme guru. Pembuatan instrumen ini didasarkan pada indikator dalam operasional konsep.

- Variabel bebas (X1) yaitu kompetensi supervisi akademik diukur dengan skala ordinal dengan interval dari sangat rendah sampai sangat tinggi (skor 1 – 4) yang memiliki empat pilihan.
- Variabel bebas (X2) yaitu iklim organisasi diukur dengan skala ordinal dengan interval dari sangat rendah hingga sangat tinggi (skor 1 – 4) memiliki 4 pilihan.
- Variabel terikat (Y) yaitu profesionalisme guru diukur dengan skala ordinal dengan interval dari sangat rendah hingga sangat tinggi (skor 1 – 4) dengan memiliki 4 pilihan.

6.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen meliputi uji validitas konstruk dan uji validitas empiris. Uji validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan pada instrumen sudah sesuai dengan konstruk teoritis atau belum. Validitas konstruk dapat diketahui dengan cara mengkonsultasikan instrumen kepada ahlinya, dalam hal ini adalah pembimbing. Adapun uji validitas empiris dilakukan dengan cara menganalisis secara kuantitatif hasil uji coba instrumen. Pengujian validitas dengan cara melakukan korelasi antara skor item kuesioner dan total skor kuesioner menggunakan program SPSS 17.

Nilai r_{pq} (*Corrected Item-Total Correlation*) yang diperoleh dibandingkan dengan r tabel pada taraf nyata 0,05 dengan $n = 30$, yakni 0,361. Jika nilai r_{pq} pada item tersebut lebih kecil daripada nilai r tabel maka disimpulkan bahwa item tersebut tidak valid.

6.2 Uji Reliabilitas

Keandalan atau reliabilitas adalah koefisien yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen menimbulkan kesalahan-kesalahan acak yang menyebabkan terjadinya perbedaan hasil pengukuran, apabila pengukuran diulang-ulang dengan instrumen yang sama terhadap objek yang sama.

Tingkat keandalan suatu instrumen dapat dilacak melalui banyak cara. Dalam penelitian ini menggunakan konsistensi internal, yaitu konsistensi skor antar item dalam suatu instrumen yang dinyatakan dalam *mean* korelasi antar item

tersebut. Untuk menghitung *mean* korelasi antar item digunakan rumus koefisien alpha yang dikembangkan oleh Cronbach. Penghitungan menggunakan program SPSS 17.

Koefisien reliabilitas yang diperoleh dengan analisis tersebut ditentukan dengan berpedoman pada klasifikasi Guilford (1956: 145) sebagai berikut:

- $r < 0,2$: hubungan rendah sekali; lemas sekali
- $0,20 - 0,40$: hubungan rendah tetapi pasti
- $0,40 - 0,70$: hubungan yang cukup berarti
- $0,70 - 0,90$: hubungan yang tinggi; kuat
- $r > 0,9$: hubungan sangat tinggi; kuat sekali, dapat diandalkan (Rahmat, 2001: 29).

Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien reliabilitas yang bermakna sekurang-kurangnya **kuat**, kurang dari hal tersebut berarti instrumen kurang meyakinkan atau tidak dapat ditolerir.

7. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di lima SMP Negeri yang berada di Kabupaten Lampung Tengah, yaitu: (1) SMP Negeri 1 Trimurjo; (2) SMP Negeri 2 Trimurjo; (3) SMP Negeri 3 Trimurjo; (4) SMP Negeri 1 Punggur; dan (5) SMP Negeri 2 Punggur.

8. Teknik Pengolahan Data

Kegiatan pengolahan data sebagai berikut :

- Penataan data mentah, peneliti mengatur dan mengorganisasikan (secara fisik) data mentah dari lapangan;
- Editing Data, dalam editing data ini peneliti melakukan penelitian awal terhadap data, untuk meyakinkan agar data tersebut tidak mengandung kesalahan atau cacat, apakah ada kuisisioner yang secara salah diisi oleh responden, ada halaman yang hilang, poin-poin yang terlewatkan;
- Koding, yaitu mengklasifikasikan jawaban-jawaban responden dengan jalan menandai masing-masing kode tertentu, yaitu dengan kode angka;
- Tabulasi, usaha penyajian data yang menjurus ke analisis kuantitatif, dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi (Irawan, 2007: 169).

9. Teknik Analisa Data

Analisa data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Untuk regresi berganda kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih.

Analisis regresi ganda adalah alat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan kausal antara kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap profesionalisme guru (Y). Persamaan regresi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana: \hat{Y} = Profesionalisme guru
 X_1 = Kompetensi supervisi akademik
 X_2 = Iklim organisasi
 a = Konstanta
 $b_1; b_2$ = Koefisien regresi

BAB 4

PROFIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab 4 (empat) ini berisi mengenai profil singkat lokasi penelitian dan pembahasan hasil penelitian. Berikut bahasan yang mengetengahkan hal tersebut.

1. Profil Lokasi Penelitian

Secara singkat dalam subbab ini penulis mengetengahkan profil singkat Kabupaten Lampung Tengah dan profil singkat mengenai sekolah-sekolah negeri tingkat SMP yang menjadi sampel.

1.1 Profil Singkat Kabupaten Lampung Tengah

Profil singkat yang penulis ketengahkan mengenai Kabupaten Lampung Tengah terdiri dari kondisi geografis dan profil singkat pendidikan di Lampung Tengah.

1.1.1 Kondisi Geografis

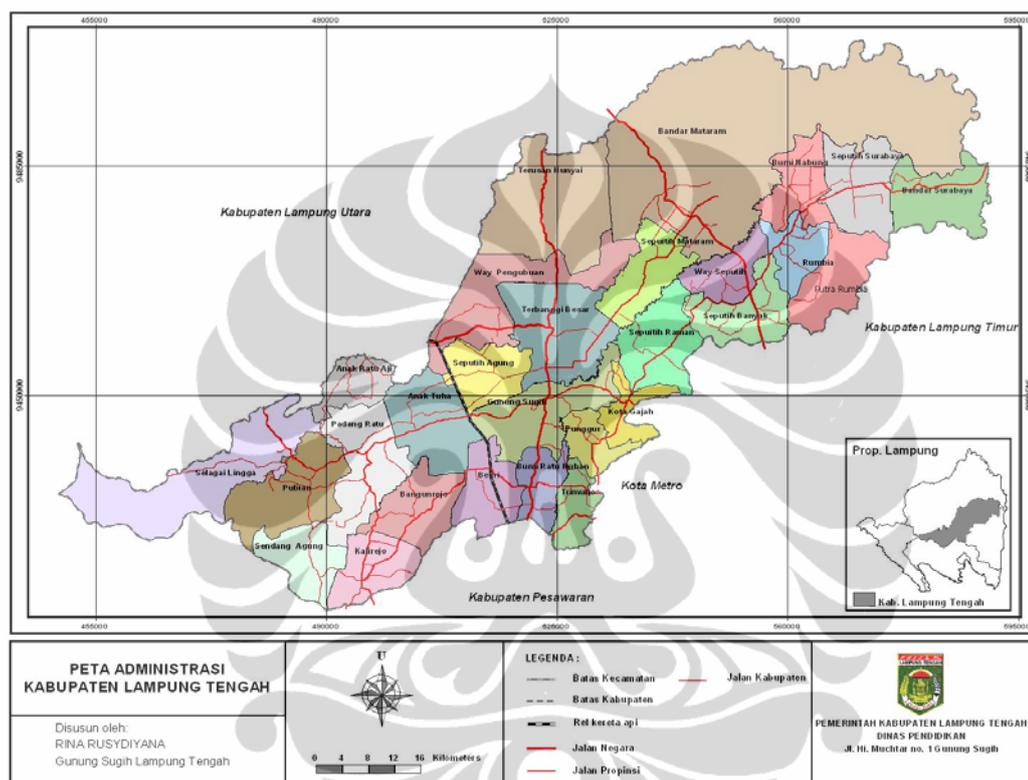
Secara geografis, Kabupaten Lampung Tengah meliputi areal seluas 4.789,62 km² atau 13,57% dari luas Provinsi Lampung yang terletak pada bagian tengah Provinsi Lampung dengan ibukota di Gunung Sugih. Secara administratif terbagi atas 28 kecamatan dan 293 kampung/kelurahan. Kabupaten Lampung Tengah terletak pada kedudukan 104°35' sampai 105°50' Bujur Timur dan 4°30' sampai dengan 4°15' Lintang Selatan, dan berbatasan dengan:

- Sebelah Utara : Kabupaten Lampung Utara
- Sebelah Selatan : Kabupaten Pesawaran
- Sebelah Timur : Kabupaten Lampung Timur dan Kota Metro
- Sebelah Barat : Kabupaten Tanggamus dan Kabupaten Lampung Barat

Secara umum, Kabupaten Lampung Tengah beriklim Tropis Humid dengan angin laut bertiup dari arah samudra Indonesia dengan kecepatan angin rata-rata 5,83 km/jam, memiliki temperatur rata-rata berkisar antara 26°C–28°C pada daerah dataran dengan ketinggian 30–60 meter. Temperatur maksimum yang sangat jarang dialami adalah 33°C dan juga temperatur minimum 22°C. Sebagian

besar wilayahnya berada pada ketinggian 15–65 mdpl dan mempunyai kemiringan lereng antara 0–2% (92,29%). Jenis tanah di dominasi oleh jenis latosol dan podsolik merah kuning. Posisi Kabupaten Lampung Tengah tergambar seperti pada peta di bawah ini.

Gambar 4.1
Peta Kabupaten Lampung Tengah



1.1.2 Peningkatan Mutu dan Relevansi

Pendidikan merupakan sebuah kekuatan bangsa khususnya dalam proses pembangunan. Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing dalam pembangunan pendidikan akan memberikan dampak luas pada terwujudnya eksistensi insan-insan yang lebih mandiri dan mampu bersaing di dalam konteks pergaulan yang makin global. Disamping itu, juga akan meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam arti yang luas. Peningkatan mutu pendidikan misalnya dapat dilihat dari pencapaian prestasi akademik maupun nonakademik. Adapun peningkatan relevansi dapat diukur dari kesesuaian apa yang dipelajari di sekolah dengan tuntutan masyarakat dan lapangan kerja, serta kemampuan anak-anak dalam

Universitas Indonesia

beradaptasi terhadap perubahan sosial, budaya, ekonomi dan politik, baik pada tingkat lokal, nasional maupun global.

Peningkatan mutu, relevansi dan daya saing yang dipaparkan berikut ini meliputi: rerata nilai ujian nasional; persentase kualifikasi dan profesionalisme guru tahun 2007–2009; persentase jumlah guru berkualifikasi >S1/D4 tahun 2009; dan Persentase guru bersertifikat menurut jenjang pendidikan tahun 2009.

a. Rerata Nilai Ujian Nasional Menurut Jenjang Pendidikan Tahun Pelajaran 2009

Rerata nilai ujian nasional di Kabupaten Lampung Tengah ditunjukkan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Rerata Nilai Ujian Nasional

Indikator Kinerja Kunci	Realisasi		
	2007	2008	2009
Rerata nilai UN SD/MI	7,87	70,27	71,38
Rerata nilai UN SMP/MTs	6,5	5,5	5,85
Rerata nilai UN MA/SMK/MA	6,04	5,65	6,1

Berdasarkan tabel tersebut maka rerata nilai ujian nasional pada setiap jenjang mengalami peningkatan.

b. Persentase Kualifikasi dan Profesionalisme Guru Tahun 2009

Tabel 4.2

Persentase kualifikasi dan profesionalisme guru di
Kabupaten Lampung Tengah tahun 2009

Indikator Kinerja Kunci	Persentase
Guru yang memenuhi kualifikasi S1/D4	33,57
Pendidik memiliki sertifikat pendidik	10,81

Kabupaten Lampung Tengah pada tahun 2009 memiliki guru PNS maupun non PNS sebanyak 20.352 guru dengan berbagai jenjang tingkat pendidikan yaitu tingkat pendidikan SMA, D2, D3, D4, S1 dan S2. Berdasarkan Tabel 4.2 ditunjukkan bahwa guru yang memenuhi kualifikasi S1/D4 di Kabupaten

Lampung Tengah pada tahun 2009 baru mencapai 33,57%. Sedangkan pendidik yang memiliki sertifikat pendidik baru mencapai 10,81%, sedangkan persentase jumlah guru berkualifikasi S1/D4 per kecamatan seperti terlihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Persentase Jumlah Guru Berkualifikasi > S1/D4 per Kecamatan di Kabupaten Lampung Tengah tahun 2009

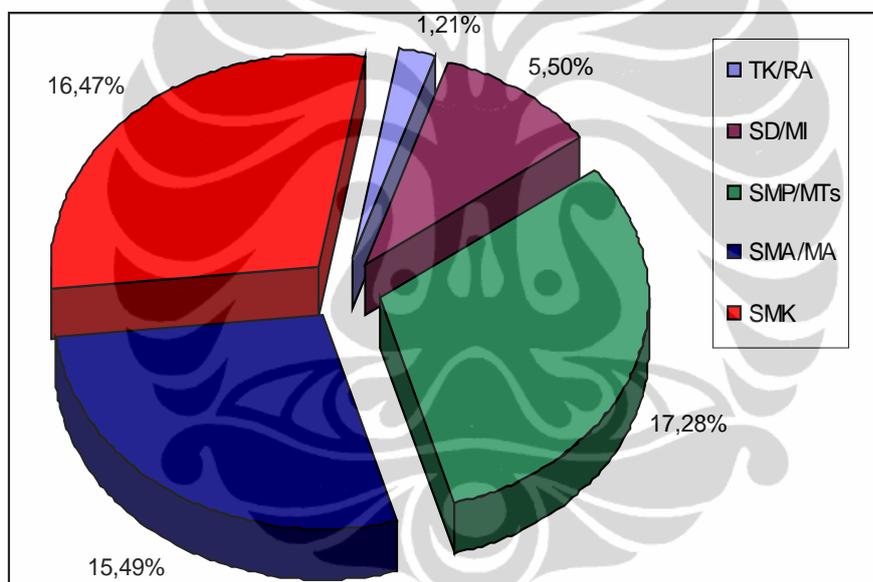
No.	Kecamatan	Persentase Jumlah Guru Berkualifikasi > S1/D4			
		SD/MI	SMP/MTs	SMA/MA	SMK
1	Anak Ratu Aji	11,43	44,90	90,91	100,00
2	Anak Tuha	12,11	48,82	65,22	-
3	Bandar Mataram	14,98	52,26	67,39	80,00
4	Bandar Surabaya	10,39	45,08	46,88	-
5	Bangunrejo	8,47	39,29	75,18	81,82
6	Bekri	12,50	53,69	64,52	-
7	Bumi Nabung	16,03	52,05	60,00	-
8	Bumi Ratu Nuban	23,68	57,24	69,05	-
9	Gunung Sugih	13,82	56,90	81,67	-
10	Kalirejo	8,03	52,15	77,11	64,96
11	Kota Gajah	12,50	63,77	83,55	84,62
12	Padang Ratu	14,97	43,53	74,29	54,55
13	Pubian	16,49	43,72	71,11	68,00
14	Punggur	18,69	60,68	82,17	75,00
15	Putra Rumbia	16,40	54,43	86,96	-
16	Rumbia	13,11	40,40	83,91	66,67
17	Selagai Lingga	8,91	35,94	23,91	73,68
18	Sendang Agung	11,71	40,00	45,52	59,09
19	Seputih Agung	11,71	62,92	85,71	100,00
20	Seputih Banyak	15,04	59,14	57,20	80,56
21	Seputih Mataram	6,69	46,58	41,95	72,50
22	Seputih Raman	11,16	55,60	58,22	82,76
23	Seputih Surabaya	6,59	46,77	56,36	48,65
24	Terbanggi Besar	15,33	57,42	49,74	74,37
25	Terusan Nunyai	14,52	56,04	39,02	80,00
26	Trimurejo	13,12	63,60	42,21	-
27	Way Pengubuan	15,26	60,61	38,00	-
28	Way Seputih	21,38	63,73	36,36	-
Tingkat Kabupaten		13,05	52,38	60,09	72,94

c. Persentase Guru Bersertifikasi Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2009

Persentase guru bersertifikat di Kabupaten Lampung Tengah menurut jenjang pendidikan pada tahun 2009 belum mencapai 25%. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa persentase guru bersertifikat pada jenjang pendidikan TK/RA sebanyak 1,21%, SD/MI 5,50%; SMP/MTs 17,28%; SMA/MA 15,49% dan SMK baru mencapai 16,47%. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada diagram berikut.

Gambar 4.2

Diagram Persentase Guru Bersertifikat di Kabupaten Lampung Tengah Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2009



1.1.3 Karakteristik Guru yang Menjadi Responden

Penelitian ini melibatkan responden laki-laki maupun perempuan tanpa proporsi tertentu. Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan, dari total 110 responden, responden laki-laki dan responden perempuan masing-masing berjumlah 55 orang atau 50% (Tabel 4.4).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	55	50,0
Perempuan	55	50,0
Total	110	100,0

Tabel 4.5 memberikan deskripsi mengenai Pangkat/Gol. Ruang responden guru. Dapat dilihat, dari 110 orang responden, 62 orang responden (56,4%) dengan Pangkat/Gol. Ruang IIIa–IIIId. Selanjutnya, sebanyak 45 orang responden (40,9%) dengan Pangkat/Gol. Ruang IVa–IVe, dan 3 orang responden (2,7%) dengan Pangkat/Gol. Ruang IIa–IIId. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian dengan Pangkat/Gol. Ruang IIIa–IIIId, yaitu 56,4%.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang

Pangkat/Gol. Ruang	Frekuensi	Persentase
IIa – IIId	3	2,7
IIIa–IIIId	62	56,4
IVa–IVe	45	40,9
Total	110	100,0

Tabel 4.6 memberikan deskripsi mengenai pendidikan terakhir responden. Dapat dilihat, dari 110 orang responden, 96 orang responden (87,3%) dengan pendidikan terakhir S1. Selanjutnya, sebanyak 12 orang responden (10,9%) dengan berpendidikan Diploma, dan 2 orang responden (1,8%) berpendidikan S2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian dengan pendidikan terakhir S1, yaitu 87,3%.

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
Diploma	12	10,9
S1	96	87,3
S2	2	1,8
Total	110	100,0

Tabel 4.7 memberikan deskripsi mengenai masa kerja responden. Dapat dilihat, dari 110 orang responden, 42 orang responden (38,2%) memiliki masa kerja 10–20 tahun. Selanjutnya, sebanyak 34 orang responden (30,9%) memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun, 31 orang responden (28,2%) memiliki masa kerja 31–30 tahun dan 3 orang responden (2,7%) memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki masa kerja 10–20 tahun, yaitu 38,2%.

Tabel 4.7
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 10 tahun	34	30,9
10–20 tahun	42	38,2
31–30 tahun	31	28,2
> 30 tahun	3	2,7
Total	110	100,0

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada subbab ini penulis membahas hasil penelitian lapangan, dimulai dari deskripsi pengambilan data dilakukan.

2.1 Pengambilan Data

Dalam penelitian, pengambilan data primer dilakukan dengan survei terhadap 110 orang guru. Sampel yang dipilih adalah guru yang dipilih secara random dengan jumlah masing-masing sekolah ditentukan secara proporsional.

Penyebaran kuesioner dilakukan pada periode 18 September sampai 18 Oktober 2011, namun peneliti hanya menggunakan delapan hari selama periode tersebut. Selama periode tersebut peneliti mengumpulkan 110 kuesioner yang valid dan diisi secara lengkap, sehingga 110 kuesioner tersebut dapat digunakan untuk pengolahan data.

Dalam pelaksanaan pengambilan sampel, peneliti diberikan izin oleh pihak sekolah untuk menyebarkan kuesioner dan di ruang guru pada saat jam istirahat. Hal itu dilakukan agar tidak mengganggu proses pembelajaran.



2.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga penulis memiliki keyakinan bahwa kuesioner benar-benar telah valid dan reliabel. Data diperoleh melalui tiga puluh orang responden guru yang dipilih secara random selain responden untuk pengambilan data yang sebenarnya.

a. Kuesioner Kompetensi Supervisi Akademik (Tipe A)

Pengujian validitas item menunjukkan seluruh item kuesioner Tipe A valid. Hal ini diperlihatkan dengan nilai r terkoreksi (r_{pq}) lebih besar daripada r tabel 0,361 dengan rentang nilai 0,600 sampai 0,785. Hasil lengkap pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas terhadap Kuesioner Kompetensi Supervisi Akademik (Tipe A)

No. Item	r_{pq}	r tabel	Keputusan
1	0,600	0,361	Valid
2	0,500	0,361	Valid
3	0,770	0,361	Valid
4	0,741	0,361	Valid
5	0,593	0,361	Valid
6	0,785	0,361	Valid
7	0,758	0,361	Valid
8	0,627	0,361	Valid
9	0,676	0,361	Valid
10	0,689	0,361	Valid
11	0,620	0,361	Valid
12	0,766	0,361	Valid
13	0,704	0,361	Valid
14	0,682	0,361	Valid
15	0,590	0,361	Valid

Adapun hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,933. Berdasarkan rentang kisaran interpretasi korelasi yang digunakan Jalaluddin Rakhmat untuk menilai reliabilitas hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,933 berarti hubungan sangat tinggi; kuat sekali, dapat diandalkan.

b. Kuesioner Iklim Organisasi (Tipe B)

Pengujian validitas item menunjukkan dari 16 item terdapat 15 item yang valid dan 1 aitem yang tidak valid yaitu item 16 ($r_{pq} = 0,143$). Item-item yang valid mempunyai nilai korelasi item-total terkoreksi validitas r_{pq} mulai dari 0,478 sampai dengan 0,817 dengan $p = 0,05$, r tabel = 0,361, $n = 30$ (Tabel 4.9).

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas terhadap Kuesioner Kompetensi Supervisi Akademik (Tipe B)

No. Item	r_{pq}	r tabel	Keputusan
1	0,520	0,361	Valid
2	0,478	0,361	Valid
3	0,709	0,361	Valid
4	0,775	0,361	Valid
5	0,513	0,361	Valid
6	0,628	0,361	Valid
7	0,600	0,361	Valid
8	0,524	0,361	Valid
9	0,817	0,361	Valid
10	0,571	0,361	Valid
11	0,733	0,361	Valid
12	0,637	0,361	Valid
13	0,572	0,361	Valid
14	0,713	0,361	Valid
15	0,673	0,361	Valid
16	0,143	0,361	Tidak valid

Adapun hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,903. Berdasarkan rentang kisaran interpretasi korelasi yang digunakan Jalaluddin Rakhmat untuk menilai reliabilitas hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,903 berarti hubungan sangat tinggi; kuat sekali, dapat diandalkan.

c. Kuesioner Profesionalisme Guru (Tipe C)

Pengujian validitas item menunjukkan dari 16 item terdapat 15 item yang valid dan 1 aitem yang tidak valid yaitu item 1 ($r_{pq} = 0,130$). Item-item yang valid mempunyai nilai korelasi item-total terkoreksi validitas r_{pq} mulai dari 0,470 sampai dengan 0,787 dengan $p = 0,05$, r tabel = 0,361, $n = 30$ (Tabel 4.10).

Universitas Indonesia

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas terhadap Kuesioner Profesionalisme Guru (Tipe C)

No. Item	r_{pq}	r tabel	Keputusan
1	0,130	0,361	Tidak valid
2	0,548	0,361	Valid
3	0,691	0,361	Valid
4	0,513	0,361	Valid
5	0,502	0,361	Valid
6	0,575	0,361	Valid
7	0,472	0,361	Valid
8	0,588	0,361	Valid
9	0,510	0,361	Valid
10	0,669	0,361	Valid
11	0,676	0,361	Valid
12	0,506	0,361	Valid
13	0,787	0,361	Valid
14	0,541	0,361	Valid
15	0,597	0,361	Valid
16	0,584	0,361	Valid

Adapun hasil pengujian reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* 0,892. Berdasarkan rentang kisaran interpretasi korelasi yang digunakan Jalaluddin Rakhmat untuk menilai reliabilitas hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* 0,892 berarti hubungan sangat tinggi; kuat sekali, dapat diandalkan.

2.2 Hasil Uji Asumsi Data

Data yang diperoleh dari instrumen penelitian harus diolah, kemudian dianalisis sesuai dengan alat analisis yang digunakan. Data yang akan dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi, meliputi asumsi normalitas distribusi data dan asumsi linieritas hubungan variabel. Berikut disajikan hasil dari uji-uji asumsi dimaksud.

2.2.1 Asumsi Normalitas Distribusi Data

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya penyebaran data dari variabel penelitian. Penyebaran data dikategorikan normal jika nilai probabilitas (*Asymptotic Significance*) $K-S Z > 0,05$, sebaliknya jika nilai probabilitas $K-S Z < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (dalam uji dua-

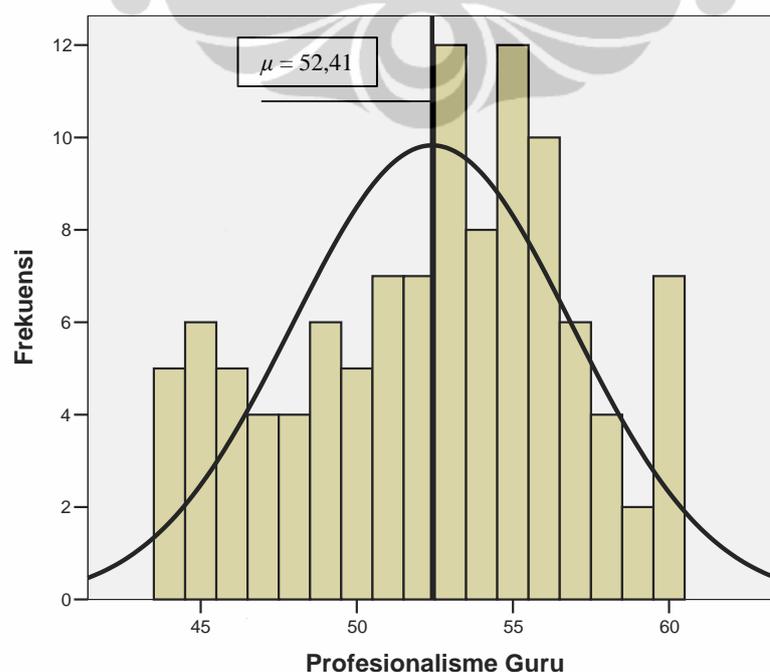
ekor). Hasil uji terhadap distribusi data variabel profesionalisme guru diperoleh nilai K-S Z = 1,124 dengan $p = 0,160$; karena nilai probabilitas (p) K-S Z > 0,05 berarti sebarannya normal. Hasil uji distribusi data variabel kompetensi supervisi akademik diperoleh nilai K-S Z = 0,734 dengan $p = 0,655$; karena nilai probabilitas (p) K-S Z > 0,05 berarti sebarannya normal. Demikian pula halnya dengan data variabel iklim organisasi, memiliki nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05, yaitu 0,102, yang berarti sebarannya normal. Secara lengkap ringkas hasil uji asumsi normalitas sebaran data disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Ringkasan Hasil Uji Normalitas Sebaran Data

Variabel	Rerata	Std. Deviasi	Nilai K-S Z	p	Status
Profesionalisme Guru	52,41	4,465	1,124	0,160	Normal
Kompetensi Supervisi Akademik	45,11	7,692	0,734	0,655	Normal
Iklim Organisasi	46,03	5,586	1,219	0,102	Normal

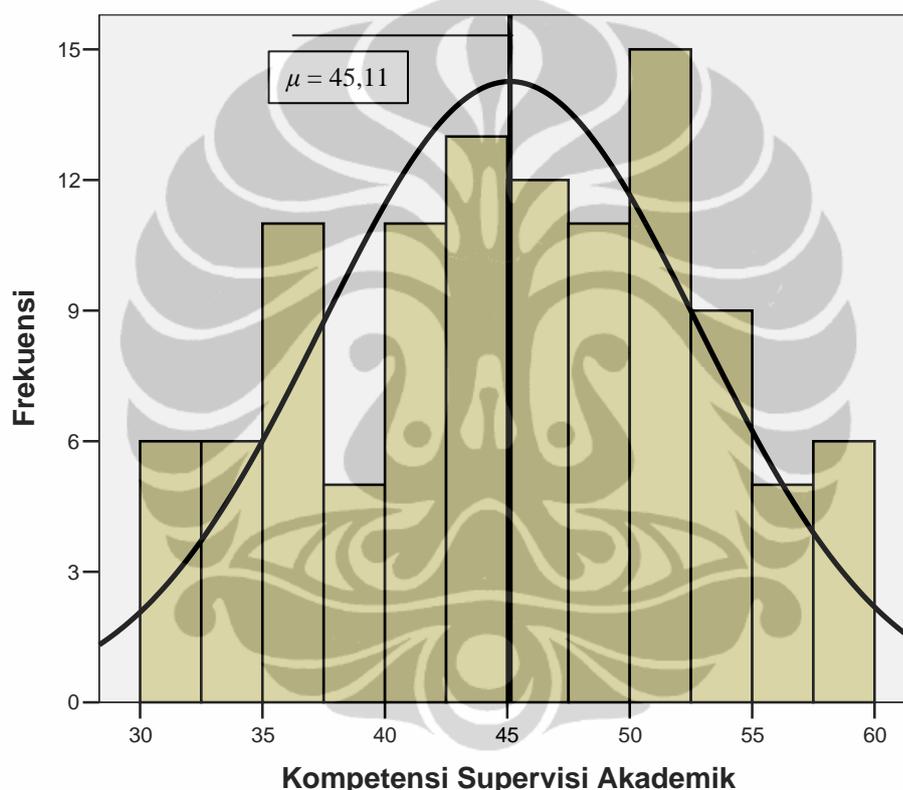
Selain, menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas distribusi data, penulis juga menggunakan teknik grafik histogram dengan kurva normal. Grafik-grafik dimaksud adalah sebagai berikut.

Gambar 4.3
Grafik Histogram Distribusi Data dan Kurva Normal Variabel Profesionalisme Guru



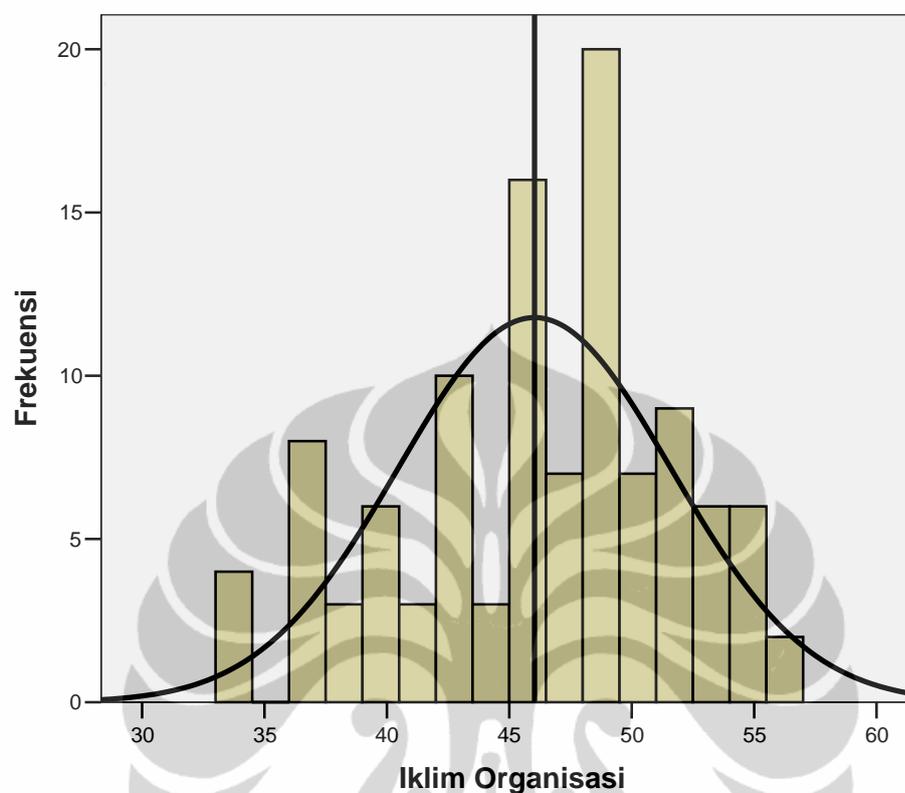
Kurva pada Gambar 4.3 berbentuk lonceng yang simetris terhadap $x = \mu$, dan grafiknya berada di atas sumbu x (Sudjana, 2005: 137). Dimana reratanya $\mu = 52,41$. Hal ini berarti distribusi data mengikuti distribusi normal, sehingga memperkuat kesimpulan yang diperoleh sebelumnya dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov, yakni data profesionalisme guru memiliki distribusi normal.

Gambar 4.4
Grafik Histogram Distribusi Data dan Kurva Normal Variabel Kompetensi Supervisi Akademik



Kurva pada Gambar 4.4 berbentuk lonceng yang simetris terhadap $x = \mu$, dan grafiknya berada di atas sumbu x (Sudjana, 2005: 137). Dimana reratanya $\mu = 45,11$. Hal ini berarti distribusi data mengikuti distribusi normal, sehingga memperkuat kesimpulan yang diperoleh sebelumnya dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov, yakni data kompetensi supervisi akademik memiliki distribusi normal.

Gambar 4.5
Grafik Histogram Distribusi Data dan Kurva Normal Variabel Iklim Organisasi



Kurva pada Gambar 4.5 berbentuk lonceng yang simetris terhadap $x = \mu$, dan grafiknya berada di atas sumbu x (Sudjana, 2005: 137). Dimana reratanya $\mu = 46,03$. Hal ini berarti distribusi data mengikuti distribusi normal, sehingga memperkuat kesimpulan yang diperoleh sebelumnya dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov, yakni data iklim organisasi memiliki distribusi normal.

2.2.2 Asumsi Linieritas Hubungan Variabel

Uji linieritas hubungan bertujuan untuk mengetahui kelinieran hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Karena uji lanjut yang akan dilakukan, yakni regresi linier, mensyaratkan uji linieritas hubungan agar kesimpulan yang diperoleh sah (Hadi, 2000: 102). Pengujian terhadap linieritas menggunakan analisis varian atau uji F.

Ringkasan hasil pengujian linieritas antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Universitas Indonesia

Tabel 4.12
Ringkasan Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Linieritas		Penyimpangan dari Linieritas		Status
		F hit	p	F hit	p	
Profesionalisme Guru	Kompetensi Supervisi Akademik	18,235*	0,000	1,326 ^{ts}	0,169	Linier
	Iklim Organisasi	21,472*	0,000	1,206 ^{ts}	0,269	Linier

Keterangan: * = signifikan pada α 5%; ts = tidak signifikan pada α 5%

Nilai F hitung linieritas menunjukkan sejauh mana jika variabel terikat diprediksi berbaring bebas persis pada garis lurus. Jika hasil signifikan (F hitung $>$ F tabel atau $p < 0,05$) maka model linier cocok diterapkan pada model hubungan tersebut. Adapun F hitung Penyimpangan dari Linieritas menunjukkan seberapa signifikannya terjadi penyimpangan (deviasi) dengan garis lurus. Jika hasil signifikan (F hitung $>$ F tabel atau $p < 0,05$) maka model linier tidak cocok diterapkan pada model hubungan tersebut karena terjadi penyimpangan terhadap linieritas (Widhiarso, 2010: 5).

Berdasarkan Tabel 4.12, diketahui kedua variabel bebas yang digunakan memiliki nilai p untuk linieritas lebih kecil daripada 0,05 yang berarti model linier cocok untuk diterapkan. Hal ini diperkuatnya dengan nilai p untuk penyimpangan dari linieritas yang lebih besar daripada 0,05, yakni 0,169 untuk hubungan antara profesionalisme guru dengan kompetensi akademik, dan 0,269 untuk hubungan antara profesionalisme guru dengan iklim organisasi. Berarti penyimpangan dari linieritas tidak signifikan, sehingga dapat disimpulkan kedua variabel bebas memiliki hubungan linier dengan profesionalisme guru sebagai variabel terikat. Kesimpulannya adalah model linier dapat diterapkan.

Berikut dapat dilihat ringkasan hasil pengujian asumsi data, yakni asumsi asumsi normalitas distribusi data dan asumsi linieritas hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.13
Ringkasan Hasil Uji Asumsi Data

Uji Asumsi Data	Variabel	Status
- Normalitas Distribusi Data	- Profesionalisme Guru	Normal
	- Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas	Normal
	- Iklim Organisasi	Normal
- Linieritas Hubungan^{*)}	- Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas	Linier
	- Iklim Organisasi	Linier

Keterangan: *) Profesionalisme Guru sebagai variabel terikat

2.3 Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan salah satu analisis yang menjelaskan tentang akibat-akibat dan besarnya akibat yang ditimbulkan oleh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Singgih, 2001). Analisis regresi terutama berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika jumlah variabel bebasnya hanya satu maka digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan jika jumlah variabel bebasnya lebih dari satu maka digunakan regresi linier berganda. Berikut dapat dilihat hasil analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

2.3.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap profesionalisme guru, dan pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru.

a. Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik terhadap Profesionalisme Guru

Berikut dapat dilihat hasil analisis linier regresi antara kompetensi supervisi akademik dengan profesionalisme guru.

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Kompetensi Supervisi Akademik sebagai Variabel Bebas (X_1) dengan Profesionalisme Guru sebagai Variabel Terikat (Y)

Variabel	Koefisien regresi	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	42,776	2,376	18,002	0,000
Kompetensi Supervisi Akademik (X_1)	0,214	0,052	4,112	0,000
r	= 0,368			
r ²	= 0,135			
Standar error of estimation	= 4,171			
F hitung	= 16,907			
Signifikansi F hitung	= 0,000			
Rerata Y	= 52,41			
Std. Deviasi Y	= 4,465			

Tabel 4.14 diperlihatkan hasil analisis regresi linier yang memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 42,776 + 0,214X_1 \dots\dots\dots(4.1)$$

dengan *standar error of estimation* sebesar 4,171. *Standar error of estimation* yang diperoleh, yakni 4,171, lebih kecil daripada standar deviasi Y, yakni 4,645. Berarti persamaan (4.1) lebih baik dalam memprediksi profesionalisme guru daripada menggunakan rata-rata skor profesionalisme guru.

Berdasarkan analisis varian terhadap persamaan (4.1) diketahui nilai F hitung sebesar 16,907 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena, taraf signifikansi hitung (0,000) lebih kecil daripada taraf signifikansi uji (α) 0,05 maka disimpulkan persamaan (4.1) dapat digunakan untuk memprediksi profesionalisme guru yang merupakan variabel terikat. Adapun interpretasi terhadap persamaan (4.1) adalah sebagai berikut:

- Konstanta 42,776; jika kompetensi supervisi akademik tetap ($X_1=0$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 42,776 satuan.

- Koefisien X_1 0,214; jika kompetensi supervisi akademik meningkat sebesar 1 satuan ($X_1=1$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 0,214 menjadi 42,990 [$42,776+(0,214 \times 1)$].

Pengujian terhadap signifikansi variabel bebas dilakukan dengan menggunakan uji t. Adapun hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh kompetensi supervisi akademik terhadap profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

H_{10} : Tidak terdapat pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap profesionalisme guru

H_{11} : Terdapat pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap profesionalisme guru.

Ketentuan: - Jika signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka terima H_{10} dan tolak H_{11}
 - Jika signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka tolak H_{10} dan terima H_{11} .

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi t hitung untuk koefisien X_1 sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi t hitung untuk koefisien X_1 lebih kecil daripada α 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_{10} dan menerima H_{11} . Atau dengan kata lain, terdapat pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap profesionalisme guru. Pengaruh tunggal kompetensi supervisi akademik pengawas – nilai koefisien determinasi r^2 0,135 – sebesar 13,5% [$=0,135 \times 100\%$], sedangkan sisanya sebesar 86,5% ($=100\% - 13,5\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Perhitungan juga menghasilkan nilai korelasi (r) sebesar 0,368. Berdasarkan panduan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan Guilford (1956: 145):

Kurang dari 0,20 hubungan rendah sekali; lemas sekali
 0,20 – 0,40 hubungan rendah tetapi pasti
 0,40 – 0,70 hubungan yang cukup berarti
 0,70 – 0,90 hubungan yang tinggi; kuat
 lebih dari 0,90 hubungan sangat tinggi; kuat sekali dapat diandalkan
 (Rakhmat, 2001: 29).

Koefisien korelasi antara kompetensi supervisi akademik pengawas dengan profesionalisme guru sebesar 0,368 termasuk kategori **hubungan rendah tetapi pasti**. Artinya, hubungan kedua variabel dimaksud lemah tetapi hubungan tersebut signifikan.

b. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Profesionalisme Guru

Berikut dapat dilihat hasil analisis linier regresi antara iklim organisasi sebagai variabel bebas (X_2) dengan profesionalisme guru sebagai variabel terikat (Y).

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Sederhana antara Iklim Organisasi sebagai Variabel Bebas (X_2) dengan Profesionalisme Guru sebagai Variabel Terikat (Y)

Variabel	Koefisien regresi	Std. Error	t hitung	Sig.
Konstanta	37,660	3,267	11,529	0,000
Iklim Organisasi (X_2)	0,320	0,070	4,548	0,000
r	= 0,401			
r ²	= 0,161			
Standar error of estimation	= 4,109			
F hitung	= 20,683			
Signifikansi F hitung	= 0,000			
Rerata Y	= 52,41			
Std. Deviasi Y	= 4,465			

Tabel 4.15 diperlihatkan hasil analisis regresi linier yang memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 37,660 + 0,320X_2 \dots\dots\dots (4.2)$$

dengan *standar error of estimation* sebesar 4,109. *Standar error of estimation* yang diperoleh, yakni 4,109, lebih kecil daripada standar deviasi Y, yakni 4,645. Berarti persamaan (4.2) lebih baik dalam memprediksi profesionalisme guru daripada menggunakan rata-rata skor profesionalisme guru.

Berdasarkan analisis varian terhadap persamaan (4.2) diketahui nilai F hitung sebesar 20,683 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena, taraf signifikansi hitung (0,000) lebih kecil daripada taraf signifikansi uji (α) 0,05 maka disimpulkan persamaan (4.2) dapat digunakan untuk memprediksi profesionalisme guru yang merupakan variabel terikat. Adapun interpretasi terhadap persamaan (4.2) adalah sebagai berikut:

- Konstanta 37,660; jika iklim organisasi tetap ($X_2=0$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 37,660 satuan.

- Koefisien X_2 0,320; jika iklim organisasi meningkat sebesar 1 satuan ($X_2=1$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 0,320 menjadi 37,980 [=37,660 + (0,320×1)].

Pengujian terhadap signifikansi variabel bebas dilakukan dengan menggunakan uji t. Adapun hipotesis yang diajukan untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

H_{20} : Tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru

H_{21} : Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru.

- Ketentuan:
- Jika signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka terima H_{20} dan tolak H_{21}
 - Jika signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka tolak H_{20} dan terima H_{21} .

Berdasarkan hasil pengujian seperti yang dapat dilihat pada Tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi t hitung untuk koefisien X_2 sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi t hitung untuk koefisien X_2 lebih kecil daripada α 0,05 maka diputuskan untuk menolak H_{20} dan menerima H_{21} . Atau dengan kata lain, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru. Pengaruh tunggal iklim organisasi – dari nilai koefisien determinasi r^2 0,161 – sebesar 16,1% [=0,161 × 100%], sedangkan sisanya sebesar 83,9% (=100% - 16,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Perhitungan juga menghasilkan nilai korelasi (r) sebesar 0,401. Berdasarkan panduan interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan Guilford (1956: 145):

- Kurang dari 0,20 hubungan rendah sekali; lemas sekali
 - 0,20 – 0,40 hubungan rendah tetapi pasti
 - 0,40 – 0,70 hubungan yang cukup berarti
 - 0,70 – 0,90 hubungan yang tinggi; kuat
 - lebih dari 0,90 hubungan sangat tinggi; kuat sekali dapat diandalkan
- (Rakhmat, 2001: 29).

Koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan profesionalisme guru sebesar 0,401 termasuk kategori **hubungan yang cukup berarti**. Artinya, hubungan kedua variabel dimaksud cukup kuat hubungan tersebut signifikan.

2.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk melihat adanya pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Penulis menggunakan alat analisis ini untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas yang digunakan, yakni kompetensi supervisi akademik dan iklim organisasi, terhadap profesionalisme guru; dan pengaruh dimensi masing-masing variabel bebas terhadap dimensi variabel terikat. Hasil analisis dapat dilihat pada subbab-subbab berikut ini.

a. Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik dan Iklim organisasi terhadap Profesionalisme Guru

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru analisis regresi linear berganda dengan memasukkan kedua variabel bebas sebagai prediktor. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Kompetensi Supervisi Akademik (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) sebagai Variabel Bebas, serta Profesionalisme Guru (Y) sebagai Variabel Terikat

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	33,647	3,418	9,843	0,000	
Kompetensi Supervisi Akademik (X_1)	0,157	0,052	3,023	0,003	0,280
Iklim Organisasi (X_2)	0,254	0,071	3,557	0,001	0,325
R	= 0,476				
R ²	= 0,227				
Standar error of estimation	= 3,362				
F hitung	= 15,690				
Signifikansi F hitung	= 0,000				
Rerata Y	= 52,41				
Std. Deviasi Y	= 4,465				

Tabel 4.16 diperlihatkan hasil analisis regresi linier berganda yang memperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 33,647 + 0,157X_1 + 0,254X_2 \dots\dots\dots (4.3)$$

dengan *standar error of estimation* sebesar 3,362. *Standar error of estimation* yang diperoleh, yakni 3,362, lebih kecil daripada standar deviasi Y, yakni 4,645. Berarti persamaan (4.3) lebih baik dalam memprediksi profesionalisme guru daripada menggunakan rata-rata skor profesionalisme guru.

Berdasarkan analisis varian terhadap persamaan (4.3) diketahui nilai F hitung sebesar 15,690 dengan taraf signifikansi 0,000. Karena, taraf signifikansi hitung (0,000) lebih kecil daripada taraf signifikansi uji (α) 0,05 maka disimpulkan persamaan (4.3) dapat digunakan untuk memprediksi profesionalisme guru yang merupakan variabel terikat.

Sebelum dilakukan interpretasi terhadap persamaan (4.3) dan melakukan pengujian hipotesis atau signifikansi masing-masing variabel bebas, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut dapat dilihat pada subbab-subbab berikut ini.

1) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Model regresi berganda tidak diperbolehkan memiliki indikasi adanya gejala multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antarvariabel bebasnya. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dideteksi dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dalam model (persamaan) dapat dipastikan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas model dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.3)

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Status
X ₁	0,905	1,105	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₂	0,905	1,105	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

X₁ = Kompetensi Supervisi Akademik

X₂ = Iklim Organisasi

Tabel 4.17 bahwa kedua variabel bebas tidak mengindikasikan adanya masalah kolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti adanya variasi residual yang tidak sama untuk semua pengamatan, atau terdapatnya variasi residual yang semakin besar pada jumlah pengamatan yang semakin besar. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2005: 107).

Pengujian gejala heteroskedastisitas menggunakan metode *Rank Spearman Correlation* antara residual dengan masing-masing variabel bebas pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Jika semua variabel bebas berkorelasi secara signifikan dengan residual maka dalam model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas model yang diajukan disajikan pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.3)^{*)}

Variabel Bebas	r_s	Sig.	Status
X ₁	0,002	0,980	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₂	0,056	0,556	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan: *) Residual sebagai variabel terikat

X₁ = Kompetensi Supervisi Akademik

X₂ = Iklim Organisasi

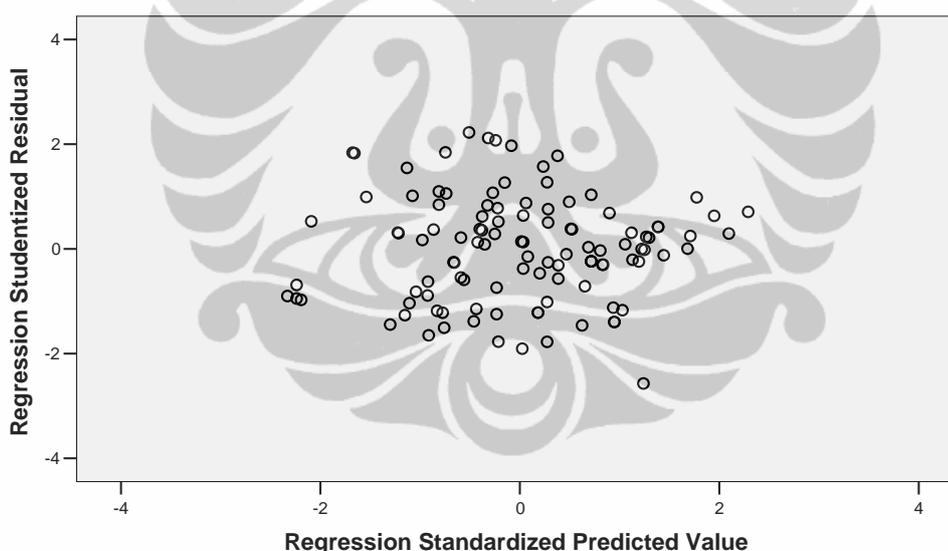
Pada Tabel 4.18, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat pula digunakan metode grafik, yaitu dengan menghubungkan nilai variabel dependen yang diprediksi (*predicted*) dengan residualnya (Y prediksi - Y sesungguhnya) dimana sumbu X adalah nilai variabel dependen yang diprediksi dan sumbu Y adalah residualnya. Apabila noktah (titik) dalam grafik membentuk pola menyebar lalu menyempit atau sebaliknya di sekitar garis diagonal (*funnel shape*) maka bisa dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar dengan tidak membentuk pola tertentu di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y (*clouds shape*) maka dikatakan terjadi homoskedastisitas.

Berdasarkan hasil komputasi maka hubungan antara nilai variabel yang diprediksi dengan residualnya dengan professional guru sebagai variabel terikat digambarkan dalam gambar berikut ini.

Gambar 4.6

Grafik Scatterplot untuk Uji Heteroskedastisitas terhadap Persamaan (4.3)



Berdasarkan gambar di atas, nampak bahwa noktah-noktah terpercak acak, tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y . Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil uji asumsi klasik terhadap persamaan atau model regresi linier yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19
Ringkasan Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan (4.3)

Uji Asumsi	Metode	Status
- Multikolinieritas	- Tolerance - VIF	Bebas Masalah Multikolinieritas Bebas Masalah Multikolinieritas
- Heteroskedastisitas	- Korelasi Rank Spearman - Grafik Scatterplot	Bebas Masalah Heteroskedastisitas Bebas Masalah Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik disimpulkan bahwa pada model regresi (4.3) tidak terjadi penyimpangan dari asumsi klasik. Dengan demikian dapat dilanjutkan dengan interpretasi model dan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan.

2) Interpretasi Model Persamaan Regresi

Sebelumnya telah disinggung bahwa analisis regresi linier berganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y , menghasilkan persamaan (4.3), yaitu

$$Y = 33,647 + 0,157X_1 + 0,254X_2$$

dengan: Y = Profesionalisme Guru

X_1 = Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas

X_2 = Iklim Organisasi.

Interpretasi model regresi tersebut tersebut di atas sebagai berikut:

- Konstanta 33,647; jika kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi tetap ($X_1 = X_2 = 0$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 33,647 satuan.
- Koefisien X_1 0,157; jika kompetensi supervisi akademik pengawas meningkat sebesar 1 satuan ($X_1 = 1$), sedangkan iklim organisasi tetap ($X_2 = 0$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 0,157 menjadi 33,804 [=33,647 + (0,157×1)].
- Koefisien X_2 0,254; jika kompetensi supervisi akademik pengawas tetap ($X_1 = 0$), sedangkan iklim organisasi meningkat sebesar 1 satuan ($X_2 = 1$) maka profesionalisme guru akan meningkat sebesar 0,254 menjadi 33,901 [=33,647 + (0,254×1)].

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji F (analisis varian) untuk menguji pengaruh kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) secara serempak, dan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat (Y).

a) Uji F

Pengujian dilakukan pada taraf kepercayaan 95% atau α 0,05. adapun hipotesis yang diajukan adalah

H_{3_0} : Tidak terdapat pengaruh serempak X_1 dan X_2 terhadap Y

H_{3_1} : Terdapat pengaruh serempak X_1 dan X_2 terhadap Y.

Ketentuan: - Jika signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka terima H_{3_0} dan tolak H_{3_1}
 - Jika signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka tolak H_{3_0} dan terima H_{3_1} .

Berdasarkan uji F diketahui sebesar 15,690 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 4.16). Nilai signifikansi uji F lebih kecil daripada α 0,05, maka diputuskan untuk menolak H_{3_0} dan menerima H_{3_1} , yaitu terdapat pengaruh serempak X_1 dan X_2 terhadap Y. Atau dengan kata lain, kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

b) Uji t

Signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial dapat diketahui melalui uji t. Berikut pembahasannya.

Pengaruh parsial X_1 terhadap Y

H_{4_0} : Tidak terdapat pengaruh parsial X_1 terhadap Y

H_{4_1} : Terdapat pengaruh parsial X_1 terhadap Y.

Ketentuan: - Jika signifikansi $> \alpha$ 0,05 maka terima H_{4_0} dan tolak H_{4_1}
 - Jika signifikansi $< \alpha$ 0,05 maka tolak H_{4_0} dan terima H_{4_1} .

Berdasarkan hasil uji t (Tabel 4.16) diketahui nilai t hitung variabel X_1 3,023 dengan signifikansi 0,003. Nilai signifikansi t hitung lebih kecil daripada α 0,05, maka diputuskan untuk menolak H_{4_0} dan menerima H_{4_1} , yaitu terdapat pengaruh parsial X_1 terhadap Y. Atau dengan kata lain,

kompetensi supervisi akademik pengawas memiliki pengaruh parsial terhadap profesionalisme guru.

Pengaruh parsial X_2 terhadap Y

H_{5_0} : Tidak terdapat pengaruh parsial X_2 terhadap Y

H_{5_1} : Terdapat pengaruh parsial X_2 terhadap Y .

Ketentuan: - Jika signifikansi $> \alpha 0,05$ maka terima H_{5_0} dan tolak H_{5_1}
 . Jika signifikansi $< \alpha 0,05$ maka tolak H_{5_0} dan terima H_{5_1} .

Berdasarkan hasil uji t (Tabel 4.16) diketahui nilai t hitung variabel X_2 3,557 dengan signifikansi 0,001. Nilai signifikansi t hitung lebih kecil daripada $\alpha 0,05$, maka diputuskan untuk menolak H_{5_0} dan menerima H_{5_1} , yaitu terdapat pengaruh parsial X_2 terhadap Y . Atau dengan kata lain, iklim organisasi memiliki pengaruh parsial terhadap profesionalisme guru.

4) Koefisien Determinasi dan Korelasi Parsial

a) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dikenal sebagai *koefisien determinasi ganda* (Sudjana, 2005: 383), karena terdiri dari lebih dari satu variabel bebas, yaitu kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi. Hasil analisis regresi diperoleh R^2 0,227 (Tabel 4.16), berarti 22,7% ($= 0,227 \times 100\%$) variasi profesionalisme guru di SMP Negeri di Lampung Tengah dapat dijelaskan atau dipengaruhi serempak oleh variasi kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim sekolah. Sementara itu, sebanyak 77,3% dijelaskan oleh variasi faktor-faktor lain di luar model, seperti misal kemampuan guru dalam mengajar dan motivasi, dan sebagainya.

Adapun sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kompetensi supervisi akademik pengawas sebesar 0,3% dan iklim organisasi menyumbangkan 22,4%. Artinya, iklim organisasi lebih dominan dalam menyumbangkan pengaruh terhadap profesionalisme guru.

b) Korelasi Parsial

Korelasi parsial berguna untuk mengetahui besarnya hubungan atau pengaruh secara parsial masing-masing faktor yang menjadi variabel bebas. Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui koefisien korelasi parsial X_1 0,280 dan X_2 0,325. Berarti secara parsial masing-masing variabel memiliki korelasi positif terhadap Y , yakni jika secara parsial kompetensi supervisi akademik pengawas meningkat maka profesionalisme guru pun akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika secara parsial kompetensi supervisi akademik pengawas menurun maka profesionalisme guru pun akan menurun.

Jika secara iklim organisasi meningkat maka profesionalisme guru pun akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika secara parsial iklim organisasi menurun maka profesionalisme guru pun akan menurun.

Seperti halnya sumbangan efektif iklim organisasi yang lebih besar daripada kompetensi supervisi akademik pengawas pada korelasi berganda, sebesar 22,4%, secara parsial iklim organisasi memberikan kontribusi yang lebih besar daripada kompetensi supervisi akademik pengawas, yakni 10,6% ($=0,325^2 \times 100\%$), sedangkan secara parsial kompetensi supervisi akademik pengawas hanya sebesar 7,8%.

b. Pengaruh Serempak Dimensi Masing-masing Variabel Bebas terhadap Dimensi Variabel Terikat

Berikut penulis tampilkan hasil analisis regresi berganda antara dimensi masing-masing variabel terhadap variabel terikat.

1) Pengaruh X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap $Y_{.1}$

Tabel 4.20 memperlihatkan hasil estimasi model pengaruh dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap dimensi guru sebagai teladan.

Tabel 4.20
Model Awal Estimasi X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_{-1} *)

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	2,217	0,594	3,729	0,000	
Kompetensi 1 (X_{1-1})	-0,080	0,053	-1,523	0,131	-0,151
Kompetensi 2 (X_{1-2})	0,169	0,138	1,221	0,225	0,121
Kompetensi 3 (X_{1-3})	-0,091	0,157	-0,576	0,566	-0,058
Kompetensi 4 (X_{1-4})	0,054	0,095	0,561	0,576	0,056
Kompetensi 5 (X_{1-5})	0,264	0,148	1,785	0,077	0,176
Kompetensi 6 (X_{1-6})	-0,003	0,092	-0,032	0,974	-0,003
Kompetensi 7 (X_{1-7})	0,335	0,127	2,644	0,010	0,256
Kompetensi 8 (X_{1-8})	-0,009	0,142	-0,061	0,952	-0,006
Kompetensi 9 (X_{1-9})	-0,188	0,115	-1,632	0,106	-0,161
R	= 0,407				
R ²	= 0,165				
Standar error of estimation	= 0,090				
F hitung	= 2,204				
Signifikansi F hitung	= 0,028				

Keterangan: *) Y_{-1} = Dimensi guru sebagai teladan; variabel dependen

Hasil estimasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{-1} = 2,217 - 0,080X_{1-1} + 0,169X_{1-2} - 0,091X_{1-3} + 0,054X_{1-4} + 0,264X_{1-5} - 0,003X_{1-6} + 0,335X_{1-7} - 0,009X_{1-8} - 0,188X_{1-9} \dots\dots\dots (4.4)$$

Untuk mengetahui apakah model analisis tersebut di atas mengalami gangguan atau penyimpangan dari asumsi klasik maka dilakukan deteksi terhadap adanya gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.4)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X_{1-1}	0,569	1,757	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{1-2}	0,618	1,618	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{1-3}	0,499	2,006	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{1-4}	0,363	2,755	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X ₁₋₅	0,607	1,648	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₆	0,311	3,218	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₇	0,583	1,715	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₈	0,603	1,658	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₉	0,703	1,423	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

X ₁₋₁ = Kompetensi 1	X ₁₋₆ = Kompetensi 6
X ₁₋₂ = Kompetensi 2	X ₁₋₇ = Kompetensi 7
X ₁₋₃ = Kompetensi 3	X ₁₋₈ = Kompetensi 8
X ₁₋₄ = Kompetensi 4	X ₁₋₉ = Kompetensi 9
X ₁₋₅ = Kompetensi 5	

Tabel 4.21 memperlihatkan bahwa dari sembilan variabel bebas yang dimasukkan dalam model, seluruhnya tidak terindikasi adanya gejala kolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.22
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.4)^{*)}

Variabel Independen	r _s	Sig.	Status
X ₁₋₁	0,034	0,722	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₂	0,011	0,912	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₃	-0,053	0,582	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₄	-0,030	0,755	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₅	-0,043	0,658	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₆	0,021	0,826	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₇	-0,042	0,666	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₈	-0,028	0,773	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₉	-0,003	0,975	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan: *) Residual sebagai variabel dependen

X ₁₋₁ = Kompetensi 1	X ₁₋₆ = Kompetensi 6
X ₁₋₂ = Kompetensi 2	X ₁₋₇ = Kompetensi 7
X ₁₋₃ = Kompetensi 3	X ₁₋₈ = Kompetensi 8
X ₁₋₄ = Kompetensi 4	X ₁₋₉ = Kompetensi 9
X ₁₋₅ = Kompetensi 5	

Pada Tabel 4.22, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan

atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi (4.3) tidak terjadi penyimpangan dari asumsi klasik, sehingga model regresi (4.3) dapat digunakan untuk memprediksi dimensi guru sebagai teladan.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) 0,162 (Tabel 4.20), berarti seluruh dimensi kompetensi supervisi akademik dapat menjelaskan dimensi guru sebagai teladan sebesar 16,5%, sisanya sebesar 83,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas menjelaskan dimensi guru sebagai teladan dengan cukup baik, karena memiliki korelasi yang cukup berarti, yakni $R = 0,407$.

c) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Uji F berguna untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik secara bersama-sama, dimana analisis menghasilkan nilai F hitung 2,204 dengan signifikansi 0,028 (Tabel 4.20). Karena signifikansi F hitung 0,028 lebih kecil daripada signifikansi uji 0,05 maka disimpulkan kesembilan kompetensi supervisi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap dimensi guru sebagai teladan.

Adapun untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi kompetensi supervisi akademik secara parsial digunakan uji t. Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui hanya X_{1-7} yang berpengaruh secara parsial terhadap Y_{-1} . Dimana nilai t hitung X_{1-7} 2,644 dengan signifikansi 0,010. Hal berarti kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa (X_{1-7}) berpengaruh secara parsial terhadap guru sebagai teladan.

2) Pengaruh X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-1}

Tabel 4.23 memperlihatkan hasil estimasi model pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap dimensi guru sebagai teladan.

Tabel 4.23
Model Awal Estimasi X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-1} *)

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	,058	,797	,073	,942	
Keadaan Fisik Sekolah (X_{2-1})	-,005	,040	-,135	,893	-,013
Keadaan Lingkungan Sosial (X_{2-2})	,123	,068	1,805	,074	,174
Pelaksanaan Sistem Manajemen (X_{2-3})	,105	,066	1,582	,117	,153
Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah (X_{2-4})	,043	,071	,598	,551	,059
Budaya Organisasi (X_{2-5})	,120	,126	,951	,344	,093
R	= 0,403				
R ²	= 0,162				
Standar error of estimation	= 0,947				
F hitung	= 4,025				
Signifikansi F hitung	= 0,002				

Keterangan: *) Y_{-1} = Dimensi guru sebagai teladan; variabel dependen

Hasil estimasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{-1} = 0,058 - 0,005X_{2-1} + 0,123X_{2-2} + 0,103X_{2-3} + 0,043X_{2-4} + 0,120X_{2-5} \dots\dots\dots (4.5)$$

Untuk mengetahui apakah model analisis tersebut di atas mengalami gangguan atau penyimpangan dari asumsi klasik maka dilakukan deteksi terhadap adanya gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.5)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X_{2-1}	,859	1,164	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{2-2}	,668	1,497	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{2-3}	,691	1,448	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{2-4}	,584	1,713	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

$X_{2,5}$,765 1,307 Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

$X_{1,1}$ = Keadaan Fisik Sekolah
 $X_{1,2}$ = Keadaan Lingkungan Sosial
 $X_{1,3}$ = Pelaksanaan Sistem Manajemen
 $X_{1,4}$ = Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah
 $X_{2,5}$ = Budaya Organisasi

Tabel 4.24 memperlihatkan bahwa dari sembilan variabel bebas yang dimasukkan dalam model, seluruhnya tidak terindikasi adanya gejala kolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.25
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.5)^{*)}

Variabel Independen	r_s	Sig.	Status
$X_{2,1}$	-0,004	0,967	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,2}$	-0,085	0,376	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,3}$	-0,010	0,916	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,4}$	-0,037	0,703	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,8}$	-0,020	0,839	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,9}$	-0,004	0,967	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan:*) Residual sebagai variabel dependen

$X_{1,1}$ = Keadaan Fisik Sekolah
 $X_{1,2}$ = Keadaan Lingkungan Sosial
 $X_{1,3}$ = Pelaksanaan Sistem Manajemen
 $X_{1,4}$ = Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah
 $X_{2,5}$ = Budaya Organisasi

Pada Tabel 4.25, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi (4.5) tidak terindikasi adanya penyimpangan dari asumsi klasik. Dengan demikian model regresi (4.5) dapat digunakan untuk memprediksi dimensi guru sebagai teladan.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) 0,162 (Tabel 4.23), berarti seluruh dimensi iklim organisasi dapat menjelaskan dimensi guru sebagai teladan

sebesar 16,2%, sisanya sebesar 83,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dimensi iklim organisasi menjelaskan dimensi guru sebagai teladan dengan tidak baik, karena memiliki korelasi rendah.

c) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Uji F berguna untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasi secara bersama-sama, dimana analisis menghasilkan nilai F hitung 4,025 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 4.23). Karena signifikansi F hitung 0,000 lebih kecil daripada signifikansi uji 0,05 maka disimpulkan iklim organisasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap dimensi guru sebagai teladan.

Adapun untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi iklim organisasi secara parsial digunakan uji t. Pengujian menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial tak satupun variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Kesimpulan ini diperoleh karena nilai signifikansi masing-masing koefisien regresi lebih besar daripada 0,05 (Tabel 4.23).

3) Pengaruh X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_2

Tabel 4.26 memperlihatkan hasil estimasi model pengaruh dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap dimensi guru sebagai suri teladan.

Tabel 4.26
Model Awal Estimasi X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_2 .

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	9,491	,728	13,042	,000	
Kompetensi 1 (X_{1-1})	,123	,065	1,906	,060	,187
Kompetensi 2 (X_{1-2})	-,255	,169	-1,505	,136	-,149
Kompetensi 3 (X_{1-3})	,147	,193	,764	,447	,076
Kompetensi 4 (X_{1-4})	,013	,117	,110	,913	,011
Kompetensi 5 (X_{1-5})	-,134	,181	-,739	,462	-,074
Kompetensi 6 (X_{1-6})	,092	,113	,813	,418	,081
Kompetensi 7 (X_{1-7})	,171	,155	1,100	,274	,109
Kompetensi 8 (X_{1-8})	-,048	,174	-,278	,781	-,028
Kompetensi 9 (X_{1-9})	,342	,141	2,424	,017	,236
R	= 0,372				
R ²	= 0,139				
Standar error of estimation	= 1,168				
F hitung	= 1,784				
Signifikansi F hitung	= 0,080				

Keterangan: *) Y_{-2} = Dimensi kompetensi dan tugas guru; variabel dependen



Hasil estimasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{-2} = 9,491 + 1,123X_{1-1} - 0,255X_{1-2} + 0,147X_{1-3} + 0,013X_{1-4} - 0,134X_{1-5} + 0,092X_{1-6} + 0,171X_{1-7} - 0,048X_{1-8} + 0,342X_{1-9} \dots\dots\dots (4.6)$$

Untuk mengetahui apakah model awal estimasi tersebut di atas mengalami gangguan atau penyimpangan dari asumsi klasik maka dilakukan deteksi terhadap adanya gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.6)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X ₁₋₁	0,569	1,757	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₂	0,618	1,618	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₃	0,499	2,006	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₄	0,363	2,755	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₅	0,607	1,648	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₆	0,311	3,218	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₇	0,583	1,715	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₈	0,603	1,658	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₉	0,703	1,423	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

X₁₋₁ = Kompetensi 1

X₁₋₂ = Kompetensi 2

X₁₋₃ = Kompetensi 3

X₁₋₄ = Kompetensi 4

X₁₋₅ = Kompetensi 5

X₁₋₆ = Kompetensi 6

X₁₋₇ = Kompetensi 7

X₁₋₈ = Kompetensi 8

X₁₋₉ = Kompetensi 9

Tabel 4.27 memperlihatkan bahwa seluruh dimensi tidak terindikasi adanya gejala kolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.28
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model (4.6)^{*)}

Variabel Independen	r _s	Sig.	Status
X ₁₋₁	0,041	0,671	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₂	-0,006	0,952	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₃	-0,012	0,898	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Variabel Independen	r_s	Sig.	Status
X ₁₋₄	0,046	0,635	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₅	0,018	0,855	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₆	-0,006	0,950	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₇	0,003	0,977	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₈	0,009	0,923	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₉	0,024	0,804	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan: *) Residual sebagai variabel dependen

X ₁₋₁ = Kompetensi 1	X ₁₋₄ = Kompetensi 4	X ₁₋₇ = Kompetensi 7
X ₁₋₂ = Kompetensi 2	X ₁₋₅ = Kompetensi 5	X ₁₋₈ = Kompetensi 8
X ₁₋₃ = Kompetensi 3	X ₁₋₆ = Kompetensi 6	X ₁₋₉ = Kompetensi 9

Pada Tabel 4.27, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi (4.6) tidak terindikasi terjadi penyimpangan dari asumsi klasik, sehingga model regresi (4.6) dapat digunakan untuk memprediksi dimensi kompetensi dan tugas guru.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) 0,139 (Tabel 4.26), berarti seluruh dimensi kompetensi supervisi akademik dapat menjelaskan dimensi kompetensi dan tugas guru sebesar 13,9%, sisanya sebesar 86,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas menjelaskan dimensi kompetensi dan tugas guru dengan tidak baik, karena memiliki korelasi sangat rendah.

c) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Uji F berguna untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik secara bersama-sama, dimana analisis menghasilkan nilai F hitung 1,784 dengan signifikansi 0,080 (Tabel 4.26). Karena signifikansi F hitung 0,080 lebih besar daripada signifikansi uji 0,05 maka disimpulkan kesembilan kompetensi supervisi tidak berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap dimensi kompetensi dan tugas guru.

Adapun untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi iklim organisasi secara parsial digunakan uji t. Pengujian menghasilkan kesimpulan bahwa hanya kompetensi 9 (X_{1-9}) yang secara parsial berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Kesimpulan ini diperoleh karena nilai signifikansi koefisien regresi X_{1-9} lebih kecil daripada 0,05, yakni 0,017 (Tabel 4.26).

4) Pengaruh X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-2}

Tabel 4.29 memperlihatkan hasil estimasi model pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap dimensi guru sebagai suri teladan.

Tabel 4.29
Model Awal Estmasi X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-2} *)

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	7,338	0,942	7,791	0,000	
Keadaan Fisik Sekolah (X_{2-1})	0,009	0,047	0,195	0,846	0,019
Keadaan Lingkungan Sosial (X_{2-2})	-0,075	0,081	-0,933	0,353	-0,091
Pelaksanaan Sistem Manajemen (X_{2-3})	-0,083	0,078	-1,058	0,293	-0,103
Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah (X_{2-4})	0,384	0,084	4,558	0,000	0,408
Budaya Organisasi (X_{2-5})	-0,075	0,149	-0,503	0,616	-0,049
R	= 0,440				
R ²	= 0,194				
Standar error of estimation	= 1,108				
F hitung	= 4,999				
Signifikansi F hitung	= 0,000				

Keterangan: *) Y_{-2} = Dimensi kompetensi dan tugas guru; variabel dependen

Hasil estimasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{-2} = 7,338 + 0,009X_{2-1} - 0,075X_{2-2} - 0,083X_{2-3} + 0,384X_{2-4} - 0,075X_{2-5} \dots\dots\dots(4.7)$$

Untuk mengetahui apakah model analisis tersebut di atas mengalami gangguan atau penyimpangan dari asumsi klasik maka dilakukan deteksi terhadap adanya gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4.30
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.7)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X _{2,1}	0,859	1,164	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X _{2,2}	0,668	1,497	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X _{2,3}	0,691	1,448	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X _{2,4}	0,584	1,713	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X _{2,5}	0,765	1,307	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

X_{1,1} = Keadaan Fisik Sekolah

X_{1,2} = Keadaan Lingkungan Sosial

X_{1,3} = Pelaksanaan Sistem

Manajemen

X_{1,4} = Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah

X_{2,5} = Budaya Organisasi

Tabel 4.30 memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen tidak terindikasi adanya gejala kolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.31
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.7)^{*)}

Variabel Independen	r _s	Sig.	Status
X _{2,1}	0,028	0,768	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X _{2,2}	-0,025	0,795	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X _{2,3}	-0,022	0,823	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X _{2,4}	-0,010	0,918	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X _{2,8}	0,055	0,565	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X _{2,9}	0,028	0,768	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan:*) Residual sebagai variabel dependen

X_{1,1} = Keadaan Fisik Sekolah

X_{1,2} = Keadaan Lingkungan Sosial

X_{1,3} = Pelaksanaan Sistem

Manajemen

X_{1,4} = Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah

X_{2,5} = Budaya Organisasi

Pada Tabel 4.31, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada persamaan (4.9) tidak terindikasi adanya penyimpangan dari asumsi klasik. Dengan demikian model regresi (4.9) dapat digunakan untuk memprediksi dimensi kompetensi dan tugas guru.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Analisis diperoleh koefisien determinasi berganda (R^2) 0,194 (Tabel 4.29), berarti seluruh dimensi iklim organisasi dapat menjelaskan dimensi kompetensi dan tugas guru sebesar 19,4%, sisanya sebesar 80,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dimensi iklim organisasi menjelaskan dimensi kompetensi dan tugas guru dengan cukup baik, karena memiliki korelasi yang cukup berarti ($R = 0,440$).

c) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Uji F berguna untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasi secara bersama-sama, dimana analisis menghasilkan nilai F hitung 4,999 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 4.29). Karena signifikansi F hitung 0,000 lebih kecil daripada signifikansi uji 0,05 maka disimpulkan dimensi iklim organisasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap dimensi kompetensi dan tugas guru.

Adapun untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi iklim organisasi secara parsial digunakan uji t. Berdasarkan Tabel 4.29 diketahui hanya konstanta dan X_{2-4} yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Berdasarkan signifikansi parsial koefisien regresi maka model estimasi awal yang dibuat dapat disempurnakan yakni dengan membuang dimensi atau variabel yang tidak signifikan. Jadi persamaan akhir yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y_{-2} = 7,338 + 0,384X_{2-4} \dots\dots\dots(4.8)$$

Dimana: Y_{-2} = Kompetensi dan tugas guru

X_{2-4} = Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah

Model tersebut di atas menunjukkan:

- Peningkatan kualitas kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah sebesar 1 satuan akan meningkatkan kompetensi dan tugas guru sebagai teladan sebesar 0,384 satuan menjadi 7,722 satuan.

- Jika kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah tetap maka kompetensi dan tugas guru akan meningkat sebesar 7,338 satuan.

5) Pengaruh X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_{-3}

Tabel 4.32 memperlihatkan hasil estimasi model pengaruh dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap dimensi peran guru dalam pembelajaran.

Tabel 4.32
Model Estimasi Awal X_{1-1} , X_{1-2} , X_{1-3} , X_{1-4} , X_{1-5} , X_{1-6} , X_{1-7} , X_{1-8} , dan X_{1-9} terhadap Y_{-3}

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	29,372	1,877	15,651	0,000	
Kompetensi 1 (X_{1-1})	0,740	0,167	4,437	0,000	0,406
Kompetensi 2 (X_{1-2})	1,156	0,437	2,647	0,009	0,256
Kompetensi 3 (X_{1-3})	0,084	0,497	0,169	0,866	0,017
Kompetensi 4 (X_{1-4})	-0,028	0,302	-0,092	0,927	-0,009
Kompetensi 5 (X_{1-5})	0,247	0,467	0,529	0,598	0,053
Kompetensi 6 (X_{1-6})	-0,016	0,290	-0,055	0,956	-0,006
Kompetensi 7 (X_{1-7})	-0,119	0,401	-0,297	0,767	-0,030
Kompetensi 8 (X_{1-8})	1,301	0,448	2,904	0,005	0,279
Kompetensi 9 (X_{1-9})	-0,334	0,364	-0,917	0,361	-0,091
R	= 0,587				
R ²	= 0,344				
Standar error of estimation	= 3,012				
F hitung	= 5,827				
Signifikansi F hitung	= 0,000				

Keterangan: *) Y_{-3} = Dimensi peran guru dalam pembelajaran; variabel dependen

Hasil estimasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{-3} = 29,372 + 0,740X_{1-1} + 1,156X_{1-2} + 0,084X_{1-3} - 0,028X_{1-4} + 0,247X_{1-5} - 0,016X_{1-6} - 0,119X_{1-7} + 1,301X_{1-8} - 0,334X_{1-9} \dots\dots\dots(4.9)$$

Untuk mengetahui apakah model analisis tersebut di atas mengalami gangguan atau penyimpangan dari asumsi klasik maka dilakukan deteksi terhadap adanya gejala multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4.33
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.9)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X ₁₋₁	0,569	1,757	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₂	0,618	1,618	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₃	0,499	2,006	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₄	0,363	2,755	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₅	0,607	1,648	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₆	0,311	3,218	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₇	0,583	1,715	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₈	0,603	1,658	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X ₁₋₉	0,703	1,423	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

X₁₋₁ = Kompetensi 1

X₁₋₂ = Kompetensi 2

X₁₋₃ = Kompetensi 3

X₁₋₄ = Kompetensi 4

X₁₋₅ = Kompetensi 5

X₁₋₆ = Kompetensi 6

X₁₋₇ = Kompetensi 7

X₁₋₈ = Kompetensi 8

X₁₋₉ = Kompetensi 9

Tabel 4.33 memperlihatkan bahwa dari sembilan variabel bebas yang dimasukkan dalam model, seluruhnya tidak terindikasi adanya gejala kolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.34
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.9)^{*)}

Variabel Independen	r _s	Sig.	Status
X ₁₋₁	0,082	0,394	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₂	-0,020	0,839	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₃	0,008	0,933	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₄	0,028	0,771	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₅	-0,009	0,926	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₆	0,021	0,829	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₇	-0,001	0,990	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₈	-0,011	0,906	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
X ₁₋₉	-0,005	0,959	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan: *) Residual sebagai variabel dependen

X_{1-1} = Kompetensi 1	X_{1-6} = Kompetensi 6
X_{1-2} = Kompetensi 2	X_{1-7} = Kompetensi 7
X_{1-3} = Kompetensi 3	X_{1-8} = Kompetensi 8
X_{1-4} = Kompetensi 4	X_{1-9} = Kompetensi 9
X_{1-5} = Kompetensi 5	

Pada Tabel 4.34, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi (4.11) tidak terindikasi terjadi penyimpangan dari asumsi klasik, sehingga model regresi (4.11) dapat digunakan untuk memprediksi dimensi peran guru dalam pembelajaran.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Analisis diperoleh koefisien determinasi (R^2) 0,344 (Tabel 4.32), berarti seluruh dimensi kompetensi supervisi akademik dapat menjelaskan dimensi peran guru dalam pembelajaran sebesar 34,4%, sisanya sebesar 65,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas menjelaskan dimensi peran guru dalam pembelajaran dengan cukup baik, karena memiliki korelasi sedang ($R=0,587$).

c) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Uji F berguna untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik secara bersama-sama, dimana analisis menghasilkan nilai F hitung 5,827 dengan signifikansi 0,000 (Tabel 4.32). Karena signifikansi F hitung 0,000 lebih kecil daripada signifikansi uji 0,05 maka disimpulkan kesembilan kompetensi supervisi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap dimensi peran guru dalam pembelajaran.

Adapun untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi kompetensi supervisi akademik secara parsial digunakan uji t. Pengujian menghasilkan hanya konstanta, X_{1-1} (Kompetensi 1), X_{1-2} (Kompetensi 2), dan X_{1-8} (Kompetensi 8) memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan masing-masing 0,000, 0,000, 0,009 dan 0,005 (Tabel 4.32).

Berdasarkan signifikansi parsial koefisien regresi maka model estimasi awal yang dibuat dapat disempurnakan yakni dengan membuang dimensi atau variabel yang tidak signifikan. Jadi model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y_{.3} = 29,372 + 0,740X_{1-1} + 1,156X_{1-2} + 1,334X_{1-8} \dots\dots\dots(4.10)$$

Dimana: $Y_{.3}$ = Peran guru dalam pembelajaran

X_{1-1} = Menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat

X_{1-2} = Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan

X_{1-8} = Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran

Model regresi tersebut menunjukkan:

- Peningkatan kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat sebesar 1 satuan, dengan kompetensi lainnya tetap ($X_{1-2} = X_{1-8} = 0$), akan meningkatkan peran guru dalam pembelajaran sebesar 0,740 menjadi 30,112.
- Peningkatan kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan sebesar satu satuan, dengan kompetensi lainnya tetap ($X_{1-1} = X_{1-8} = 0$), akan meningkatkan peran guru dalam pembelajaran sebesar 1,156 menjadi 29,528.
- Peningkatan kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran sebesar satu satuan, dengan kompetensi lainnya tetap ($X_{1-1} = X_{1-2} = 0$), akan meningkatkan peran guru dalam pembelajaran sebesar 1,334 menjadi 30,706.

6) Pengaruh X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-3}

Tabel 4.35 memperlihatkan hasil estimasi model pengaruh dimensi iklim organisasi terhadap dimensi peran guru dalam pembelajaran.

Tabel 4.35
Model Estimasi Awal X_{2-1} , X_{2-2} , X_{2-3} , X_{2-4} , dan X_{2-5} terhadap Y_{-3} *)

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t hitung	Sig.	R parsial
Konstanta	28,093	2,872	9,781	0,000	
Keadaan Fisik Sekolah (X_{2-1})	0,146	0,144	1,014	0,313	0,099
Keadaan Lingkungan Sosial (X_{2-2})	-0,142	0,246	-0,580	0,563	-0,057
Pelaksanaan Sistem Manajemen (X_{2-3})	0,111	0,238	0,464	0,643	0,045
Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah (X_{2-4})	0,547	0,257	2,130	0,036	0,204
Budaya Organisasi (X_{2-5})	0,576	0,456	1,264	0,209	0,123
R	= 0,376				
R ²	= 0,141				
Standar error of estimation	= 3,379				
F hitung	= 3,421				
Signifikansi F hitung	= 0,007				

Keterangan: *) Y_{-3} = peran guru dalam pembelajaran; variabel dependen

Hasil estimasi tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_{-3} = 28,093 + 0,146X_{2-1} - 0,142X_{2-2} + 0,111X_{2-3} + 0,547X_{2-4} + 0,576X_{2-5} \dots (4.11)$$

Untuk mengetahui apakah model analisis tersebut di atas mengalami gangguan atau penyimpangan dari asumsi klasik maka dilakukan deteksi terhadap adanya gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik tersebut adalah:

a) Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinearitas

Tabel 4.36
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan (4.11)

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Status
X_{2-1}	0,859	1,164	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{2-2}	0,668	1,497	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{2-3}	0,691	1,448	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas
X_{2-4}	0,584	1,713	Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Universitas Indonesia

$X_{2,5}$ 0,765 1,307 Tidak ada indikasi kolinearitas variabel bebas

Keterangan:

Y_{-3} $X_{2,3}$ = Pelaksanaan Sistem Manajemen
 $X_{2,1}$ = Keadaan Fisik Sekolah $X_{2,4}$ = Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah
 $X_{2,2}$ = Keadaan Lingkungan Sosial $X_{2,5}$ = Budaya Organisasi

Tabel 4.36 memperlihatkan bahwa dari lima variabel bebas yang dimasukkan dalam model, seluruhnya tidak terindikasi adanya gejala kolinearitas.

- Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.37
 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan (4.11) ^{*)}

Variabel Independen	r_s	Sig.	Status
$X_{2,1}$	0,103	0,284	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,2}$	-0,007	0,945	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,3}$	0,046	0,630	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,4}$	0,014	0,885	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,8}$	0,038	0,691	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas
$X_{2,9}$	0,103	0,284	Tidak ada indikasi heteroskedastisitas

Keterangan:*) Residual sebagai variabel dependen

$X_{1,1}$ = Keadaan Fisik Sekolah $X_{1,4}$ = Kondisi Fisik dan Kejiwaan Warga Sekolah
 $X_{1,2}$ = Keadaan Lingkungan Sosial $X_{1,5}$ = Budaya Organisasi
 $X_{1,3}$ = Pelaksanaan Sistem Manajemen

Pada Tabel 4.37, dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas tidak berkorelasi dengan residual. Hal ini berarti bahwa nilai residual adalah konstan atau tidak mengikuti perubahan variabel bebas, sehingga dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi (4.11) tidak terindikasi adanya penyimpangan dari asumsi klasik. Dengan demikian model regresi (4.11) dapat digunakan untuk memprediksi dimensi peran guru dalam pembelajaran.

b) Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Regresi Berganda

Analisis diperoleh koefisien determinasi berganda (R^2) 0,141 (Tabel 4.35), berarti seluruh dimensi iklim organisasi dapat menjelaskan dimensi peran guru dalam pembelajaran sebesar 14,1%, sisanya sebesar 85,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dimensi iklim organisasi menjelaskan dimensi peran guru dalam pembelajaran dengan cukup baik, karena memiliki korelasi sedang ($R = 0,376$)

c) Analisis Koefisien Regresi Berganda

Uji F berguna untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi iklim organisasi secara bersama-sama, dimana analisis menghasilkan nilai F hitung 3,421 dengan signifikansi 0,007 (Tabel 4.35). Karena signifikansi F hitung 0,000 lebih kecil daripada signifikansi uji 0,05 maka disimpulkan dimensi iklim organisasi berpengaruh nyata secara bersama-sama terhadap dimensi peran guru dalam pembelajaran.

Adapun untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi iklim organisasi secara parsial digunakan uji t. Pengujian menghasilkan hanya konstanta dan koefisien X_{2-4} yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil daripada α 0,05, yakni masing-masing 0,000 dan 0,036.

Berdasarkan signifikansi parsial koefisien regresi maka model estimasi awal yang dibuat dapat disempurnakan yakni dengan membuang dimensi atau variabel yang tidak signifikan. Jadi model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y_{.3} = 28,093 + 0,547X_{2-4} \dots\dots\dots(4.12)$$

Dimana: $Y_{.3}$ = Peran guru dalam pembelajaran

X_{2-4} = Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah

Model tersebut di atas menunjukkan:

- Peningkatan kualitas kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah sebesar 1 satuan akan meningkatkan peran guru dalam pembelajaran sebesar 0,547 satuan menjadi 28,640 satuan.

2.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 110 responden guru mengenai pengaruh kompetensi supervisi akademik pengawas sekolah dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru, diperoleh kesimpulan uji hipotesis yang terangkum dalam tabel berikut.



Tabel 4.38
Rangkuman Pengujian Hipotesis pada α 0,05

Hipotesis	Deskripsi	Sig.	Keputusan
H1	Terdapat pengaruh kompetensi supervisi akademik terhadap profesionalisme guru	0,000	Diterima
H2	Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap profesionalisme guru	0,000	Diterima
H3	Terdapat pengaruh serempak kompetensi supervisi akademik dan iklim organisasi terhadap profesionalisme guru	0,000	Diterima
H3-1	Terdapat pengaruh parsial kompetensi supervisi akademik terhadap profesionalisme guru	0,003	Diterima
H3-2	Terdapat pengaruh parsial iklim organisasi terhadap profesionalisme guru	0,001	Diterima
H4	Terdapat pengaruh serempak dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik terhadap guru sebagai suri teladan	0,028	Diterima
H4-1	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat terhadap guru sebagai suri teladan	0,131	Ditolak
H4-2	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap guru sebagai suri teladan	0,225	Ditolak
H4-3	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah terhadap guru sebagai suri teladan	0,566	Ditolak
H4-4	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP terhadap guru sebagai suri teladan	0,576	Ditolak
H4-5	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap guru sebagai suri teladan	0,077	Ditolak
H4-6	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran terhadap guru sebagai suri teladan	0,974	Ditolak
H4-7	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan	0,010	Diterima

Hipotesis	Deskripsi	Sig.	Keputusan
	pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa terhadap guru sebagai suri teladan		
H4-8	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap guru sebagai suri teladan	0,952	Ditolak
H4-9	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap guru sebagai suri teladan	0,106	Ditolak
H5	Terdapat pengaruh serempak dimensi iklim organisasi terhadap guru sebagai suri teladan	0,002	Diterima
H5-1	Terdapat pengaruh parsial keadaan fisik sekolah terhadap guru sebagai suri teladan	0,893	Ditolak
H5-2	Terdapat pengaruh parsial keadaan lingkungan sosial terhadap guru sebagai suri teladan	0,074	Ditolak
H5-3	Terdapat pengaruh parsial pelaksanaan sistem manajemen terhadap guru sebagai suri teladan	0,117	Ditolak
H5-4	Terdapat pengaruh parsial kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah terhadap guru sebagai suri teladan	0,551	Ditolak
H5-5	Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi terhadap guru sebagai suri teladan	0,344	Ditolak
H6	Terdapat pengaruh serempak dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas terhadap kompetensi dan tugas guru	0,080	Ditolak
H6-1	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat terhadap kompetensi dan tugas guru	0,060	Ditolak
H6-2	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap kompetensi dan tugas guru	0,136	Diterima
H6-3	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah terhadap kompetensi dan tugas guru	0,447	Ditolak
H6-4	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP terhadap kompetensi dan tugas guru	0,913	Ditolak
H6-5	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam memilih dan	0,462	Ditolak

Hipotesis	Deskripsi	Sig.	Keputusan
	menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap kompetensi dan tugas guru		
H6-6	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran terhadap kompetensi dan tugas guru	0,418	Ditolak
H6-7	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa terhadap kompetensi dan tugas guru	0,274	Ditolak
H6-8	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap kompetensi dan tugas guru	0,781	Ditolak
H6-9	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap kompetensi dan tugas guru	0,017	Diterima
H7	Terdapat pengaruh serempak dimensi iklim organisasi terhadap kompetensi dan tugas guru	0,000	Diterima
H7-1	Terdapat pengaruh parsial keadaan fisik sekolah terhadap kompetensi dan tugas guru	0,846	Ditolak
H7-2	Terdapat pengaruh parsial keadaan lingkungan sosial terhadap kompetensi dan tugas guru	0,353	Ditolak
H7-3	Terdapat pengaruh parsial pelaksanaan sistem manajemen terhadap kompetensi dan tugas guru	0,293	Ditolak
H7-4	Terdapat pengaruh parsial kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah terhadap kompetensi dan tugas guru	0,000	Diterima
H7-5	Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kompetensi dan tugas	0,616	Ditolak
H8	Terdapat pengaruh serempak dimensi kompetensi supervisi pengawas terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,000	Diterima
H8-1	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,000	Diterima
H8-2	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,009	Diterima
H8-3	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses	0,866	Ditolak

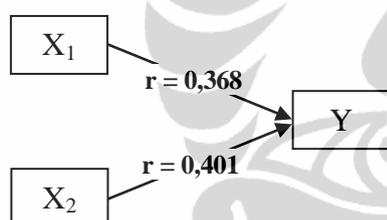
Hipotesis	Deskripsi	Sig.	Keputusan
	pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah terhadap peran guru dalam pembelajaran		
H8-4	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,927	Ditolak
H8-5	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/ bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,598	Ditolak
H8-6	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,956	Ditolak
H8-7	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di klas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,767	Ditolak
H8-8	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,005	Diterima
H8-9	Terdapat pengaruh parsial kompetensi pengawas dalam Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,361	Ditolak
H9	Terdapat pengaruh serempak dimensi iklim organisasi terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,007	Diterima
H9-1	Terdapat pengaruh parsial keadaan fisik sekolah peran guru dalam pembelajaran	0,313	Ditolak
H9-2	Terdapat pengaruh parsial keadaan lingkungan sosial terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,563	Ditolak
H9-3	Terdapat pengaruh parsial pelaksanaan sistem manajemen terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,643	Ditolak
H9-4	Terdapat pengaruh parsial kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,036	Diterima
H9-5	Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi terhadap peran guru dalam pembelajaran	0,209	Ditolak

2.5 Analisis

Gambar model-model di bawah ini menunjukkan model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Model 1 adalah model untuk analisis regresi sederhana, sedangkan Model 2 sampai 8 adalah untuk model regresi berganda. Garis panah dengan angka koefisien korelasi menunjukkan bahwa hipotesis penelitian terbukti, sedangkan garis panah tanpa angka korelasi menunjukkan bahwa hipotesis penelitian tidak terbukti.

Model 3 sampai 8 merupakan pengembangan Model 2, dimana uji hipotesis disimpulkan ada pengaruh variabel bebas, baik secara serempak maupun secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun variabel bebas yang digunakan untuk Model 3 sampai 8 adalah dimensi dari masing-masing variabel bebas yang digunakan, yakni dimensi dari variabel kompetensi supervisi akademik dan iklim organisasi, sedangkan sebagai variabel terikat adalah dimensi dari profesionalisme guru.

Model 1



Pada model 1 terlihat sekali bahwa kompetensi supervisi akademik pengawas (X_1) memberikan pengaruh signifikan kepada profesionalisme guru. Demikian pula halnya dengan iklim organisasi (X_2), memberikan pengaruh signifikan kepada profesionalisme guru. Walaupun demikian kontribusi tunggal iklim sekolah lebih tinggi daripada kompetensi supervisi akademik pengawas. Dimana iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 16,08%, sedangkan kompetensi supervisi akademik pengawas hanya 13,54%.

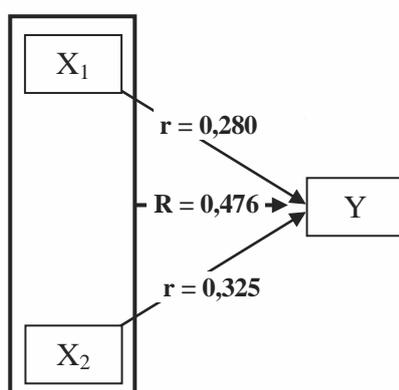
Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhendro (2009) yang menyimpulkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi sekolah kejuruan dengan profesionalisme guru. Kontribusi iklim organisasi sekolah kejuruan terhadap profesionalisme guru sebesar 16,1%.

Hal ini berarti untuk meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi supervisi akademik pengawas secara terpisah atau dengan meningkatkan kualitas iklim organisasi. Karena, secara tunggal peningkatan kualitas kedua variabel ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru. Berdasarkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh iklim organisasi, yakni 16,08%, yang lebih besar daripada kontribusi yang diberikan oleh kompetensi supervisi akademik pengawas hanya 13,54%, maka langkah awal yang dapat dilakukan oleh sekolah adalah memperbaiki iklim organisasi.

Dimana menurut Wirawan (2007), peningkatan kualitas iklim organisasi yang dapat dikembangkan melalui perbaikan lingkungan fisik sekolah, memperbaiki keadaan lingkungan sosial sekolah, pelaksanaan sistem manajemen yang tepat, peningkatan kualitas produk yang dihasilkan sekolah, peningkatan kualitas pelayanan kepada warga sekolah, memperbaiki kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif dengan suasana pembelajaran.

Peningkatan kualitas iklim organisasi merupakan suatu keniscayaan yang dapat dilakukan oleh sekolah di bawah kepemimpinan kepala sekolah. Sedangkan, peningkatan kualitas kompetensi supervisi akademik pengawas bukan di bawah kewenangan kepala sekolah tetapi instansi terkait, seperti dinas pendidikan.

Model 2

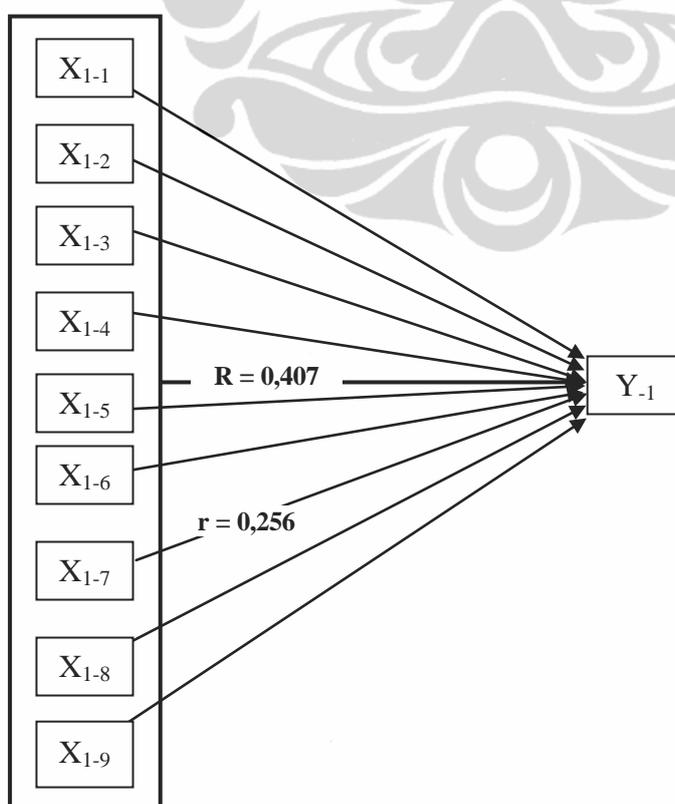


Berdasarkan analisis regresi berganda (Model 2), diketahui kontribusi parsial iklim organisasi terhadap profesionalisme guru lebih besar daripada kontribusi kompetensi supervisi akademik pengawas, masing-masing 10,56% dan

7,84%. Kemudian yang menjadi pertanyaan dimensi apa sajakah dari masing-masing variabel bebas yang memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru? Penulis melakukan analisis regresi berganda, dengan dimensi variabel bebas sebagai prediktor dan dimensi profesionalisme guru variabel terikat, untuk menjawab pertanyaan tersebut.

Hasil analisis memperlihatkan kontribusi yang lebih baik kepada peningkatan profesionalisme guru jika dilakukan peningkatan kualitas kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi secara serempak dengan kontribusi sebesar 22,66%. Kontribusi kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi secara serempak lebih besar daripada kontribusi yang diberikan masing-masing variabel secara tunggal, dimana kompetensi supervisi akademik pengawas hanya berkontribusi sebesar 13,54% dan iklim organisasi sebesar 16,08%. Peningkatan kualitas kedua variabel ini secara serempak juga memberikan kontribusi yang lebih baik jika dilakukan peningkatan kualitas secara parsial, dimana kompetensi supervisi akademik pengawas hanya berkontribusi sebesar 7,84% dan iklim organisasi sebesar 10,56%.

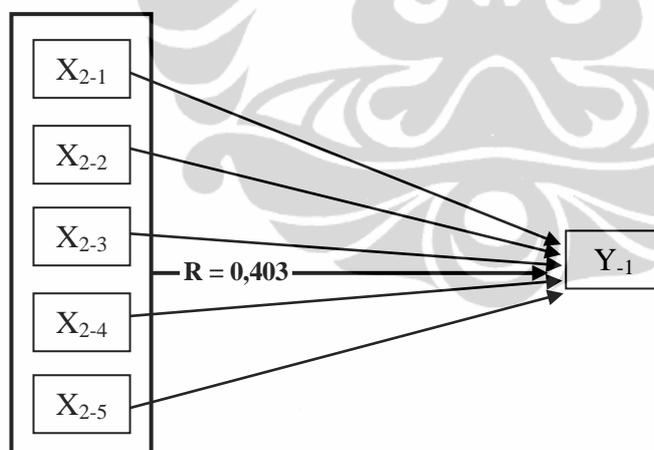
Model 3



Pada Model 3, dapat dilihat bahwa berdasarkan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa dimensi profesionalisme guru, yaitu guru sebagai suri teladan, hanya dipengaruhi secara parsial oleh: kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa), dimana secara parsial memberikan kontribusi sebesar 6,55%, sedangkan secara serempak memberikan kontribusi sebesar 16,56%.

Artinya, untuk meningkatkan kualitas guru sebagai suri teladan, pengawas sekolah hanya perlu meningkatkan kualitas dari dimensi kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa, sementara kualitas dimensi lainnya tetap. Tetapi akan lebih lebih jika keseluruhan dimensi ditingkatkan kualitasnya secara serempak karena kontribusi dalam peningkatan kualitas guru sebagai suri teladan mencapai 16,56%.

Model 4

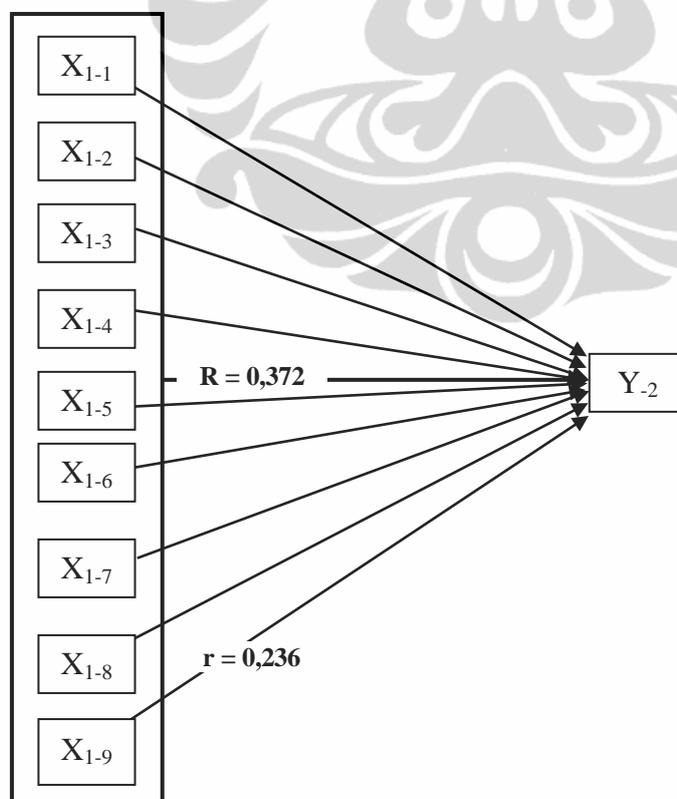


Model 4 dapat dilihat bahwa dimensi profesionalisme guru, yaitu guru sebagai suri teladan, tidak dipengaruhi secara parsial oleh dimensi dari variabel iklim organisasi. Dimensi-dimensi tersebut hanya memberikan pengaruh secara serempak kepada dimensi guru sebagai suri teladan sebesar 16,24%. Hal ini berarti untuk meningkatkan kualitas guru sebagai teladan maka perlu dilakukan peningkatan keseluruhan dimensi iklim organisasi secara serempak. Karena, peningkatan secara parsial terhadap masing-masing iklim tidak signifikan.

Universitas Indonesia

Di lingkungan sekolah, bahkan di luar lingkungan sekolah, guru adalah sosok yang dapat dijadikan panutan atau suri teladan bagi para siswa. Pengembangan terhadap iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan bagi peningkatan kualitas guru sebagai suri teladan. Karena, iklim organisasi dapat menunjang dan memberikan pengaruh kepada kinerja individu dalam menjalankan tugasnya di organisasi, sehingga dengan demikian akan sangat berpengaruh pula terhadap keberhasilan organisasi tersebut (Suharsaputra, 2010: 73). Ada interaksi antara iklim organisasi yang terbentuk dari anggota-anggota organisasi yang terdapat di dalamnya dengan perilaku masing-masing individu. Hal ini dapat terjadi karena anggota-anggota organisasi tersebut adalah makhluk sosial. Agar ada peningkatan kualitas guru sebagai teladan maka harus dilakukan peningkatan kualitas dimensi keadaan fisik sekolah, dimensi keadaan lingkungan sosial, dimensi pelaksanaan sistem manajemen, dimensi kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah, dan dimensi budaya organisasi

Model 5



Pada Model 5 dapat dilihat kompetensi dan tugas guru dipengaruhi secara parsial oleh kompetensi pengawas dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran sebesar 5,57%.

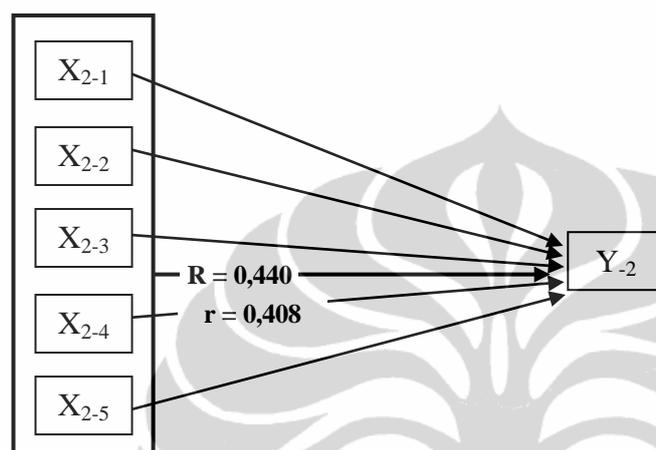
Dimensi kompetensi dan tugas guru terdiri dari dua indikator, yakni indikator kompetensi profesional guru dan perangkat tugas guru. Hasil analisis memperlihatkan bahwa agar ada peningkatan terhadap kompetensi dan tugas guru maka peningkatan terhadap dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas secara keseluruhan lebih baik dilakukan daripada secara parsial. Hal ini terlihat dari besarnya kontribusi dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas secara serempak, yakni 13,84%, daripada dilakukan secara parsial. Peningkatan kualitas secara parsial dari dimensi kompetensi pengawas dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap dimensi kompetensi dan tugas guru hanya sebesar 5,57%, sedangkan dimensi lain tidak berpengaruh.

Pengaruh parsial signifikan dimensi kompetensi pengawas dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap dimensi kompetensi dan tugas guru mengindikasikan guru membutuhkan motivasi dari pengawas untuk pemanfaatan teknologi informasi. Kemampuan pengawas untuk memotivasi guru akan menggerakkan guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam setiap mata pelajaran. Dimana pengaruh juga akan dirasakan oleh para siswa, ada suasana pembelajaran yang berbeda dari yang konvensional. Kelas menjadi lebih bergairah, siswa pun dapat termotivasi untuk belajar, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa itu sendiri.

Guru yang tidak memanfaatkan teknologi informasi dalam proses belajar-mengajar biasanya karena, pertama, belum adanya fasilitas teknologi informasi di sekolah, kedua, jika di sekolah fasilitas tersebut sudah ada maka biasanya guru enggan memanfaatkan fasilitas tersebut karena tidak tahu cara menggunakannya dan sudah merasa nyaman dengan model konvensional yang biasa diterapkannya. Disinilah peran pengawas agar mampu memotivasi guru menggunakan teknologi informasi dalam proses belajar-mengajar. Walaupun sekolah belum memiliki

fasilitas teknologi informasi, maka guru akan berupaya mencari lain, seperti memberikan tugas kepada siswa dengan bahan-bahan yang dapat diperoleh dari internet. Guru-guru yang telah termotivasi akan mencari cara sehingga dalam proses pembelajaran yang dilakukannya dapat menggunakan teknologi informasi.

Model 6

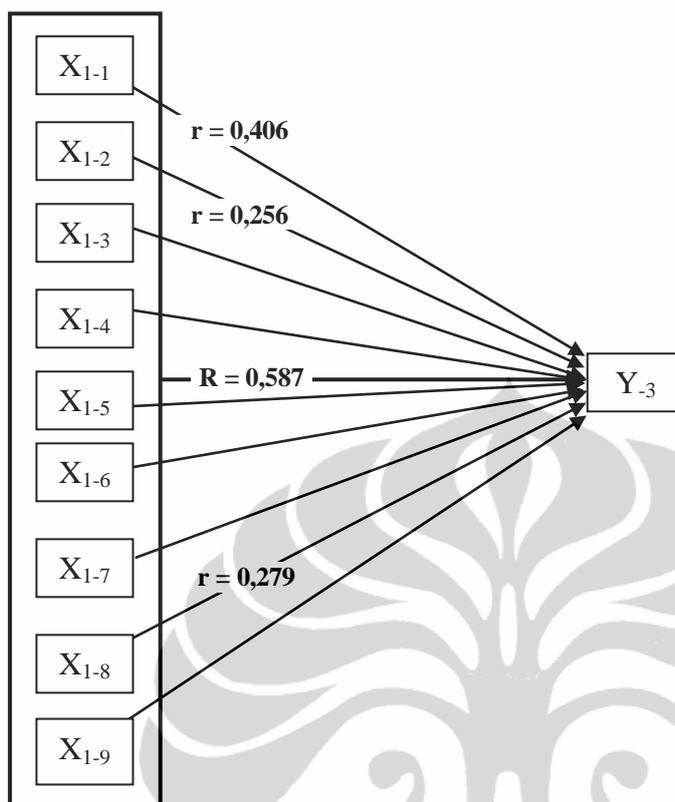


Pada Model 6 dapat dilihat kompetensi dan tugas guru dipengaruhi secara parsial oleh kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah sebesar 16,64%, sedangkan secara serempak memberikan kontribusi sebesar 19,36%.

Kondisi fisik dan kejiwaan yang dimaksud adalah kesehatan, kebugaran, keenergian, dan ketangkasan sebagai kondisi fisik warga sekolah; sedangkan kondisi kejiwaan yang dimaksud adalah komitmen, moral, kebersamaan, dan keseriusan warga sekolah. Jadi jika dilakukan peningkatan kualitas dari kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah maka secara parsial akan meningkatkan kualitas dimensi kompetensi dan tugas guru. Tetapi akan baik jika secara keseluruhan dimensi iklim organisasi ditingkatkan kualitasnya, karena kontribusinya mencapai 19,36%.

Iklim organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah, merupakan persepsi warga sekolah terhadap keadaan fisik dan nonfisik lingkungan sekolah. Ketika warga sekolah, khususnya guru, mempersepsikan iklim organisasi mendukung upayanya untuk meningkatkan kompetensi profesional sebagai seorang guru dan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya maka guru akan berusaha untuk mewujudkannya.

Model 7



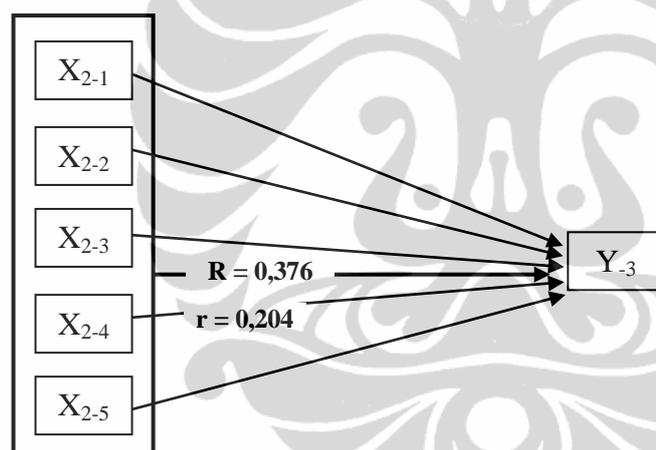
Pada Model 7, peran guru dalam pembelajaran dipengaruhi secara parsial oleh kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat sebesar 16,48%, kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan sebesar 6,55%, dan kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran sebesar 7,78%. Dan secara keseluruhan atau serempak memberikan kontribusi sebesar 34,46%.

Berdasarkan Model 8, secara parsial peningkatan kualitas peran guru dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan meningkatkan: 1) dimensi kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat; 2) dimensi kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran; dan 3) dimensi kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik,

dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan. Atau secara serempak dengan meningkatkan kualitas dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas.

Adapun peran guru dalam proses pembelajaran atau proses belajar-mengajar yang dapat ditingkatkan kualitasnya meliputi: guru sebagai demonstrator, guru sebagai pengelola kelas, guru sebagai mediator dan fasilitator, guru sebagai evaluator, guru sebagai perancang, guru sebagai penggerak, guru sebagai evaluator, guru sebagai motivator (Usman, 2011 dan Danim, 2010). Penelitian ini tidak difokuskan pada peran guru secara terperinci, tetapi secara umum. Dimana ketiga dimensi tersebut yang secara parsial berpengaruh merupakan dimensi-dimensi yang bersifat teknis dalam proses pembelajaran.

Model 8



Model 8 memperlihatkan peran guru dalam pembelajaran dipengaruhi secara parsial oleh kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah sebesar 4,16% dan secara serempak memberikan kontribusi sebesar 14,14%.

Jika dibandingkan antara kontribusi serempak dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas dengan dimensi-dimensi iklim organisasi maka kontribusi dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas (34,46%) lebih besar daripada kontribusi serempak dimensi-dimensi iklim organisasi (14,14%). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas dimensi-dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas lebih baik didahulukan, baru kemudian peningkatan dimensi-dimensi iklim organisasi.

Adapun berdasarkan Model 8, agar ada peningkatan terhadap peran guru dalam pembelajaran maka secara parsial dapat dilakukan peningkatan pada dimensi kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah, seperti misalnya melalui olahraga agar terjaga kesehatan, kebugaran, keenergikan, dan ketangkasan; atau untuk meningkatkan kebersamaan warga dapat dengan arisan atau pengajian untuk yang beragama Islam.

Keterangan Model:

- Y = Profesionalisme Guru
 Y_{.1} = Guru sebagai suri tauladan
 Y_{.2} = Kompetensi dan tugas guru
 Y_{.3} = Peran guru dalam pembelajaran
 X₁ = Kompetensi Supervisi Akademik
 X_{1.1} = Menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat
 X_{1.2} = Memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan.
 X_{1.3} = Memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah.
 X_{1.4} = Membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP.
 X_{1.5} = Membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/ teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan.
 X_{1.6} = Membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran.
 X_{1.7} = Membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa.
 X_{1.8} = Membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran.
 X_{1.9} = Memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran
 X₂ = Iklim Organisasi
 X_{2.1} = Keadaan fisik sekolah
 X_{2.2} = Keadaan lingkungan sosial
 X_{2.3} = Pelaksanaan sistem manajemen.
 X_{2.4} = Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah.
 X_{2.5} = Budaya organisasi

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat diambil beberapa kesimpulan dan saran. Berikut kesimpulan dan saran dimaksud.

1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Kompetensi supervisi akademik pengawas berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.

Adapun secara parsial dimensi kompetensi supervisi akademik yang berpengaruh terhadap masing-masing dimensi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa) berpengaruh terhadap guru sebagai suri teladan;
- b. Kompetensi pengawas dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran berpengaruh terhadap kompetensi dan tugas guru;
- c. Kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat, kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan, dan kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran berpengaruh terhadap peran guru dalam pembelajaran.

Dimensi kompetensi supervisi akademik pengawas yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap masing-masing dimensi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

- a. Kompetensi pengawas dalam menerapkan metode, dan prinsip-prinsip supervisi akademik yang tepat terhadap guru sebagai suri teladan, dan kompetensi dan tugas guru.
- b. Kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap guru sebagai suri teladan, dan kompetensi dan tugas guru.
- c. Kompetensi pengawas dalam memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/ bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
- d. Kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
- e. Kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
- f. Kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
- g. Kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan (di kelas, laboratorium, dan/atau di lapangan untuk mengembangkan potensi siswa terhadap kompetensi dan tugas guru,
- h. Kompetensi pengawas dalam membimbing guru dalam mengelola, merawat mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap guru

sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.

- i. Kompetensi pengawas dalam memotivasi guru untuk memanfaatkan teknologi informasi untuk pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran terhadap guru sebagai suri teladan, dan peran guru dalam pembelajaran.
- (2) Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.
Adapun secara parsial hanya kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah yang merupakan dimensi iklim organisasi yang berpengaruh terhadap dimensi profesionalisme guru yaitu kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
Dimensi iklim organisasi yang secara parsial tidak berpengaruh terhadap masing-masing dimensi profesionalisme guru adalah sebagai berikut:
- a. Keadaan fisik sekolah terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
 - b. Keadaan lingkungan sosial terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
 - c. Pelaksanaan sistem manajemen terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
 - d. Kondisi fisik dan kejiwaan warga sekolah terhadap guru sebagai suri teladan, dan peran guru dalam pembelajaran.
 - e. Budaya organisasi terhadap guru sebagai suri teladan, kompetensi dan tugas guru, dan peran guru dalam pembelajaran.
- (3) Kompetensi supervisi akademik pengawas dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

- (1) Pada supervisi akademik pengawas dilakukan perbaikan atau peningkatan kualitas dimensi kemampuan pengawas dalam memahami konsep, prinsip/teknologi, karakteristik dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran

yang relevan di sekolah, kemampuan pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun silabus berlandaskan standar isi standar kompetensi dasar dan kompetensi dan prinsip pengembangan KTSP, kemampuan pengawas dalam membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan potensi siswa melalui mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan, dan kemampuan pengawas dalam membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran.

Perbaikan atau peningkatan kualitas tersebut dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan, seminar, lokakarya dan sebagainya bagi para pengawas.

- (2) Pada iklim organisasi dilakukan perbaikan atau peningkatan kualitas dimensi keadaan fisik sekolah, keadaan lingkungan sosial, pelaksanaan sistem manajemen, dan budaya organisasi.

Perbaikan atau peningkatan kualitas keadaan fisik sekolah bisa dilakukan melalui proyek renovasi gedung, pengadaan buku pelajaran dan sebagainya. Perbaikan pada keadaan lingkungan sosial, misalnya dengan memberdayakan komite sekolah agar dapat berperan aktif dalam kegiatan di sekolah.

Perbaikan pelaksanaan sistem manajemen dapat dilakukan dengan menerapkan manajemen keuangan transparan, misalnya dalam penggunaan dana BOS.

Perbaikan pada budaya organisasi, misalnya dalam hal kedisiplinan. Sanksi disiplin diterapkan tidak pilih kasih, siapapun yang melanggar disiplin maka akan terkena sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari. (2010). *Guru Profesional (Menguasai Metode dan Terampil Mengajar)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi (2004). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baedhowi dan Darma, Surya. (2010). *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional.
- Bafadhhal, Ibrahim. (2003). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danim, Sudarman dan Khairil. (2011). *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Danim, Sudarman. (2010). *Profesionalisasi dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, K dan Newstrom, J.W. (2000). *Perilaku dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbitan UNDIP.
- Gujarati, Damodar. 2000. *Ekonometrika Dasar*. Edisi Tiga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gunbayi, Ilhan. (2007). "School Climate and Teachers Perceptions on Climates Faktors. Research Into Nine Urban High School". The Turkish Online. *Journal of Educational Technology – Tojet*. Vol. 6 issue 3 Article 7 July.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Manual SPS Paket MIDI*. Yogyakarta: UGM.
- Hadis, A. dan Nurhayati. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamalik, Oemar (2009). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamrin. (2011). *Sukses Menjadi Pengawas Sekolah, Tips dan Strategi Jitu Melaksanakan Tugas*. Cet. Pertama, Februari. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Haryanto, Joko. (1990). "Hubungan antara Kompetensi Guru dan Supervisi Kepala Sekolah di Wilayah Kabupaten Tangerang". *Tesis*. Jakarta: IKIP Jakarta.
- Hoy, Wayne K and Miskel, Cecil G. (2008). *Educational Administration Theory, Recsearch and Practice*. The America New York: The Mc Graw-Hill Companies and Library of Kongress Cataloging- in Publikation Data.

- Irawan, Prasetya. (2007). *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: DIA FISIP UI.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat satuan Pendidikan (KTSP)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusnan, Akhmad. (2004). "Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya," *Karya Tulis Ilmiah*. PPs Unair Surabaya
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis isi dan Analisis Sekunder)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, Ecep. (2003). *Menjadi Pendidik Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Muslim, Sri Banun. (2010). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: CV Alfabeta.
- Pidarta, Made. (2009). *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif* Cetakan ke 6. PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Prasojo, Lantif Diat dan Sudiyono. (2011). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Purwanto, Ngalim. (2002). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan praktis*. Bandung : Rosda Karya
- Purwanto, . Ngalim. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat, Jalaluddin (2000). *Metode Penelitian Komunikasi, Dilengkapi Contoh Analisis Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. (2010). *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- . (2008). *Memahami Organisasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, Piet A. dan Sahertian, Alaida. (2008). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetopo, Hidayat (2010). *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita (2011), *SPSS vs LISREL Sebuah pengantar dan Aplikasi untuk Riset*, Salemba Empat, Jakarta.
- Soetjipto dan Rafkis, Kosasih. (2007). *Profesi Keguruan*. PT Rineke Cipta. Jakarta.

- Steers, Richard M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Cet. Kedua. Penterjemah Magdalena Jamin. Jakarta: LPPM dan Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sudjana (2005). *Metoda Statistika*. Edisi 6, Cet. Ke-3. Bandung: Tarsito.
- Sudjana, Nana (2008). *Supervisi Akademik Membina Profesionalisme Guru Melalui Supervisi Klinis*. Cetakan ke-3. Jakarta: LPP Bimantara.
- Sudjana, Nana. (2002). *Pembinaan dan Pengembangan Kurikulum di Sekolah*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudjana, Nana. (2011). *Supervisi Pendidikan, Konsep dan Aplikasinya Bagi Pengawas Sekolah (Seri Kepengawasan)*, Cet. ke-1, September. Bekasi: Binamitra Publishing.
- Suhardan, Dadang. (2010). *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Suprayekti (2003), *Interaksi belajar Mengajar*. Direktorat Tenaga Kependidikan. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. (2011). *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Moh. User. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Widhiarso, Wahyu “Uji Linieritas Hubungan”, (Manuskrip tidak dipublikasikan, 2010, h. 5), <http://wahyupsy.blog.ugm.ac.id/2010/08/30/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabel/>, Diunduh 4 Maret 2011.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Marinis dan Maisah. (2010). *Standar Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.
- Umiarso dan Gojali, I. (2010). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSOD.

Peraturan Perundangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

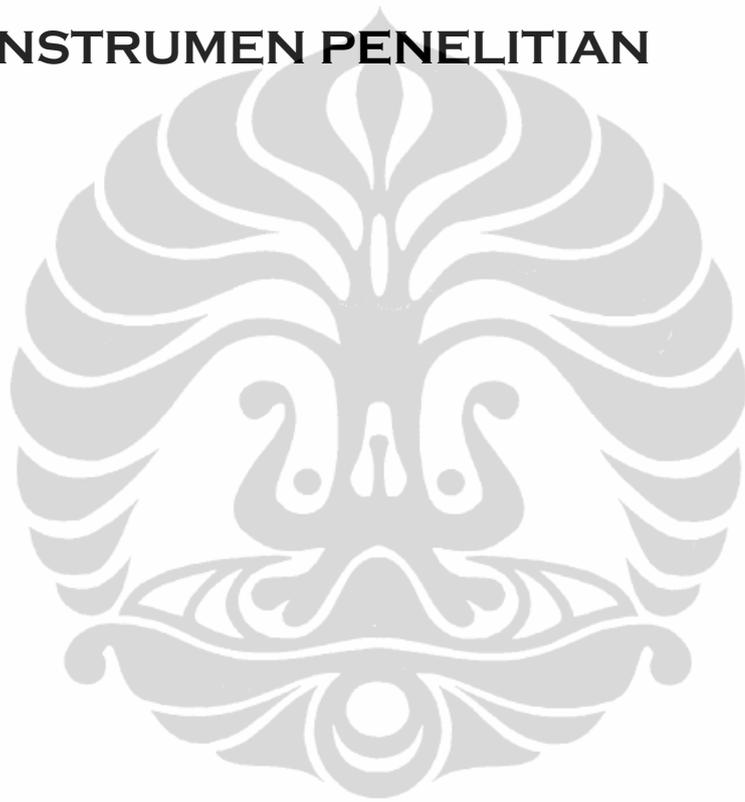
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2011 tentang Sertifikasi Bagi Guru dalam Jabatan.





INSTRUMEN PENELITIAN



PENGANTAR ANGKET

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru SMP Negeri

Di,

Kabupaten Lampung Tengah

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan studi pada program pasacasarjana (S2) Ilmu Administrasi. Kekhususan Administrasi dan Kebijakan Pendidikan di Universitas Indonesia, saya akan melakukan penelitian guna penulisan ilmiah (Tesis) dengan judul: Pengaruh Kompetensi Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Profesionalisme Guru SMP Negeri di Kabupaten Lampung Tengah.

Sehubungan dengan hal itu, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar berkenan memberikan data/jawaban sesuai apa adanya dengan cara mengisi angket (kuesioner) terlampir, sehingga dapat diolah menjadi informasi yang bermakna.

Demikian saya sampaikan, atas bantuan dan amal baik Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih

Lampung Tengah, 20 September 2011

Slamet Wardoyo

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

- Isilah identitas Bapak/Ibu pada tempat yang telah disediakan.
- Berilah tanda checklist (√) pada 1, 2, 3 atau 4, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : 1. Pria
2. Wanita
2. Pangkat/Golongan Ruang : 1. IIa – IIc
2. IIIa – IIIc
3. IVa – IVc
3. Pendidikan Terakhir : 1. Diploma
2. S1
3. S2
4. S3
4. Masa Kerja : 1. < 10 thn
2. 10-20 thn
3. 21-30 thn
4. > 30 thn

II. TIPE A

Berikan penilaian bapak/ibu terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini
1. Kemampuan pengawas sekolah dalam memahami pendekatan supervisi (strategi, metode, prinsip supervisi). (1) tidak memahami semua (2) memahami 1 komponen (3) memahami 2 komponen (4) memahami semua
2. Penguasaan pengawas sekolah tentang prinsip-prinsip supervisi akademik (demokratis, berkesinambungan, obyektif, realistis, kooperatif, kekeluargaan, dan konstruktif) (1) menguasai ≤ 1 prinsip (2) menguasai 2-3 prinsip (3) menguasai 4-5 prinsip (4) menguasai 6-7 prinsip

<p>3. Penguasaan pengawas sekolah tentang metode supervisi (monitoring & evaluasi, refleksi, dan diskusi kelompok terfokus (FGD)).</p> <p>(1) tidak menguasai semua (2) menguasai 1 komponen (3) menguasai 2 komponen (4) menguasai semua</p>
<p>4. Pemahaman pengawas sekolah terhadap isi instrumen supervisi akademik.</p> <p>(1) < 50% dari jumlah item (2) 50% - 69% dari jumlah item (3) 70%-85% dari jumlah item (4) >85% dari jumlah item</p>
<p>5. Penguasaan pengawas sekolah tentang konsep tiap rumpun mata pelajaran yang relevan (agama dan akhlak mulia, kepribadian, IPTEK, estetika, olah raga dan kesehatan).</p> <p>(1) tidak menguasai semua (2) menguasai 1-2 rumpun (3) menguasai 3-4 rumpun (4) menguasai semua</p>
<p>6. Pemahaman pengawas sekolah tentang teori/konsep karakteristik proses pembelajaran (aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan).</p> <p>(1) tidak memahami semua (2) memahami 1-2 (3) memahami 3-4 saja (4) memahami semua</p>
<p>7. Kemampuan pengawas sekolah tentang prinsip-prinsip penyusunan silabus (relevan, sistematis, konsisten, memadai, aktual, kontekstual, fleksibel, dan menyeluruh).</p> <p>(1) mampu \leq 2 prinsip (2) mampu 3-4 prinsip (3) mampu 5-6 prinsip (4) mampu 7-8 prinsip</p>
<p>8. Kemampuan pengawas sekolah menjelaskan tahapan-tahapan penyusunan silabus (mengkaji & menentukan SK, KD, merumuskan indikator, mengidentifikasi materi pokok, mengembangkan pembelajaran, menentukan jenis penilaian, alokasi waktu, dan menentukan sumber belajar).</p> <p>(1) mampu \leq 2 tahapan (2) mampu 3-4 tahapan (3) mampu 5-6 tahapan (4) mampu 7-8 tahapan</p>
<p>9. Penguasaan pengawas sekolah dalam membina guru tentang cara menggunakan berbagai pendekatan pembelajaran (strategi, metode, dan teknik pembelajaran).</p> <p>(1) tidak menguasai semua (2) menguasai 1 cara (3) menguasai 2 cara (4) menguasai semua</p>

<p>10. Kemampuan pengawas sekolah tentang prinsip-prinsip penyusunan /pengembangan RPP (memperhatikan perbedaan individu peserta didik, mendorong partisipasi peserta didik, mengembangkan budaya membaca dan menulis, memberikan umpan balik dan tindak lanjut).</p> <p>(1) mampu \leq 1 prinsip (2) mampu 2 prinsip (3) mampu 3 prinsip (4) mampu semua</p>
<p>11. Penguasaan pengawas sekolah dalam menjelaskan pentingnya penggunaan RPP (arti, fungsi, dan peranan RPP).</p> <p>(1) tidak menguasai semua (2) hanya menguasai 1 saja (3) menguasai 2 saja (4) menguasai semua</p>
<p>12. Kemampuan pengawas sekolah dalam menjelaskan tahapan-tahapan penyusunan RPP, (mencantumkan identitas RPP, Tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, sumber belajar dan penilaian).</p> <p>(1) mampu \leq 1 tahapan (2) mampu 2-3 tahapan (3) mampu 4-5 tahapan (4) mampu 6-7 tahapan</p>
<p>13. Penguasaan pengawas sekolah tentang pelaksanaan pembelajaran dengan tempat yang berbeda (di kelas, di laboratorium, dan di lapangan outdoor).</p> <p>(1) tidak menguasai semua (2) menguasai 1 tempat (3) menguasai 2 tempat (4) menguasai semua</p>
<p>14. Kemampuan pengawas sekolah menjelaskan tentang pedoman cara pemanfaatan fasilitas pembelajaran (mengelola, merawat, mengembangkan, dan menggunakan)</p> <p>(1) mampu \leq 1 komponen (2) mampu 2 komponen (3) mampu 3 komponen (4) mampu semua</p>
<p>15. Frekuensi pengawas sekolah memberikan contoh tentang pemanfaatan teknologi informasi sebagai fasilitas pembelajaran.</p> <p>(1) tidak pernah (2) 1 kali tiap semester (3) 2 kali tiap semester (4) 3 kali tiap semester</p>

III. TIPE B

Berikan penilaian bapak/ibu terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini
1. Kebersihan ruang kelas (plapon, lantai,meubeler, jendela, tembok). (1) tidak bersih semua (2) 1-2 saja bersih (3) 3-4 saja bersih (4) semua bersih
2. Jumlah titik lampu sebagai penerangan ruang guru di sekolah saya... (1) terdapat 1 titik lampu (2) terdapat 2 titik lampu (3) terdapat 4 titik lampu (4) terdapat 6 titik lampu
3. Prosentase kelengkapan alat peraga yang tersedia untuk proses pembelajaran di sekolah saya. (1) < 50% (2) 50%-70% (3) 70%-85% (4) >85%
4. Prosentase penyediaan buku penunjang guru di sekolah saya... (1) <50% (2) 50%-70% (3) 70%-85% (4) >85%
5. Solidaritas kepala sekolah (memahami, pengertian, dan tidak membedakan) terhadap guru/stap TU. (1) tidak semua (2) hanya 1 kompoenen (3) hanya 2 komponen (4) semua komponen
6. Prosetase tingkat pendelegasian tugas kepala sekolah terhadap guru/staf TU. (1) < 50% (2) 50%-69% (3) 70%-85% (4) > 85%
7. Kerjasama guru dengan teman sekerja di sekolah saya... (1) tidak baik (2) kurang baik (3) baik (4) sangat baik
8. Pemahaman warga sekolah terhadap program sekolah (visi, misi, dan strategi). (1) tidak paham semua (2) memahami 1 komponen (3) memahami 2 komponen (4) memahami semua

<p>9. Konsistensi warga sekolah dalam melaksanakan hasil musyawarah yang telah menjadi kesepakatan.</p> <p>(1) tidak konsisten (2) kurang konsisten (3) konsisten (4) sangat konsisten</p>
<p>10. Kepala sekolah memberikan kesempatan terhadap guru/staf TU dalam mengembangkan karier.</p> <p>(1) tidak memberikan kesempatan (2) kurang memberikan kesempatan (3) memberikan kesempatan berdasarkan seleksi (4) memberikan kesempatan bila memenuhi syarat</p>
<p>11. Fasilitas kesehatan para guru dan staf TU (dokter, obat-obatan, ruang UKS) di sekolah saya...</p> <p>(1) tidak ada semua (2) ada 1 komponen (3) ada 2 komponen (4) ada semua kompoinen</p>
<p>12. Sikap mengajar para guru (membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan sopan santun) di sekolah saya...</p> <p>(1) melakukan ≤ 1 komponen (2) melakukan 2 komponen (3) melakukan 3 komponen (4) melakukan semua komponen</p>
<p>13. Hubungan kekeluargaan terhadap tingkat kehadiran rata-rata (kegiatan silaturahmi, keluarga yang kena musibah, resepsi) di sekolah bapak/ibu.</p> <p>(1) $< 45\%$ (2) $45\% - 64\%$ (3) $65\% - 80$ (4) $> 80\%$</p>
<p>14. Prosentase kehadiran guru di sekolah dalam satu semester.</p> <p>1) $< (60\%$ (2) $60 \text{ s.d } 74\%)$ (3) $75 \text{ s.d } 85\%)$ (4) $> 85\%$</p>
<p>15. Pelaksanaan nilai-nilai budaya sekolah (relegius, tanggung jawab, kejujuran, kebersamaan, kebersihan, dan kedisiplinan).</p> <p>(1) dilaksanakan ≤ 1 komponen (2) dilaksanakan 2-3 komponen (3) dilaksanakan 4-5 komponen (4) dilaksanakan semua komponen</p>

IV. TIPE C

Berikan penilaian bapak/ibu terhadap pernyataan-pernyataan di bawah ini
1. Saya mengikuti upacara bendera hari Senin. (1) 1 kali dalam sebulan (2) 2 kali dalam sebulan (3) 3 kali dalam sebulan (4) 4 kali dalam sebulan
2. Sebelum proses pembelajaran persiapan perangkat pembelajaran (RPP, media, absensi, lembar panilaian, materi pembelajaran) saya... (1) tidak siap semua (2) siap 1-2 komponen (3) siap 3-4 komponen (4) siap semua komponen
3. Penguasaan saya terhadap materi pembelajaran (menguasai tujuan, substansi, dan manfaat materi) (1) tidak menguasai semua (2) menguasai 1 komponen (3) menguasai 2 komponen (4) menguasai semua
4. Pemahaman saya terhadap komponen kurikulum tingkat satuan pendidikan (silabus, RPP, dan penilaian). (1) tidak memahami semua (2) memahami 1 komponen (3) memahami 2 komponen (4) memahami semua
5. Kemampuan saya dalam melaksanakan proses pembelajaran (melakukan kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup), (1) tidak mampu semua (2) mampu 1 komponen (3) mampu 2 komponen (4) mampu melaksanakan semua
6. Kemampuan saya dalam penggunaan metode pengajaran sesuai dengan (materi, kemampuan siswa, dan kondisi sekolah). (1) tidak sesuai semua (2) sesuai 1 komponen (3) sesuai 2 komponen (4) sesuai semua
7. Kemampuan saya dalam penggunaan alat peraga pembelajaran (terampil, sesuai dengan materi dan metode). (1) tidak mampu semua (2) mampu 1 komponen (3) mampu 2 komponen (4) mampu semua

<p>8. Frekuensi saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan belajar.</p> <p>(1) tidak pernah (2) 1 kali seminggu (3) 2 kali seminggu (4) 3 kali seminggu</p>
<p>9. Kemampuan saya dalam menjelaskan materi pelajaran sesuai dengan (standar kompetensi, kompetensi dasar, dan indikator)</p> <p>(1) tidak mampu semua (2) mampu 1 komponen (3) mampu 2 komponen (4) semua mampu</p>
<p>10. Kemampuan saya membuat alat evaluasi pembelajaran (merancang kisi-kisi soal, membuat soal tes, melaksanakan evaluasi, dan analisa hasil)</p> <p>(1) mampu \leq 1 komponen (2) mampu 2 komponen (3) mampu 3 komponen (4) mampu semua</p>
<p>11. Kemampuan saya berkomunikasi (lisan dan tertulis) dengan siswa yang mengalami permasalahan di lingkungan keluarga.</p> <p>(1) tidak mampu semua (2) kurang mampu kedua-duanya (3) mampu berkomunikasi dari salah satunya (4) mampu berkomunikasi keduanya dengan lancar</p>
<p>12. Kemampuan saya terhadap pelaksanaan kurikulum di kelas sesuai dengan (sliabus, Prota, Prosem, dan RPP).</p> <p>(1) mampu melaksanakan \leq 1 komponen (2) mampu melaksanakan 2 komponen (3) mampu melaksanakan 3 komponen (4) mampu melaksanakan semua</p>
<p>13. Penguasaan saya menerapkan kurikulum berbasis lingkungan (pemimpin belajar, fasilitator belajar, moderator belajar).</p> <p>(1) tidak menguasai semua (2) menguasai 1 komponen (3) menguasai 2 komponen (4) menguasai semua</p>
<p>14. Tanggung jawab saya dalam melaksanakan proses pembelajaran (menjabarkan bahan pembelajaran, mampu merumuskan tujuan pembelajaran, menguasai cara belajar, terampil membuat alat peraga, terampil mengelola kelas).</p> <p>(1) tidak melaksanakan semua (2) melaksanakan 1-2 komponen (3) melaksanakan 3-4 komponen (4) melaksanakan semua</p>
<p>15. Jumlah guru yang memenuhi standar kelayakan mengajar sesuai kualifikasinya (tingkat pendidikan S1/DIV dan mengajar sesuai dengan jurusan)?</p> <p>(1) $<$ 25% (2) 25% s.d 64% (3) 65% s.d 85% (4) $>$ 85%</p>

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

A. Kuesioner Tipe A (Kuesioner Supervisi Akademik)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.934	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.23	.971	30
A2	2.83	.913	30
A3	3.07	1.015	30
A4	2.73	1.048	30
A5	3.03	.999	30
A6	3.10	.885	30
A7	2.90	.885	30
A8	2.87	.937	30
A9	3.33	.802	30
A10	3.03	.928	30
A11	3.63	.718	30
A12	3.23	.858	30
A13	3.03	1.033	30
A14	3.20	.925	30
A15	2.43	.935	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	42.43	88.323	.600	.931
A2	42.83	90.695	.500	.934
A3	42.60	84.800	.770	.926
A4	42.93	84.823	.741	.927
A5	42.63	88.102	.593	.931
A6	42.57	86.530	.785	.926

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A7	42.77	86.944	.758	.927
A8	42.80	88.303	.627	.930
A9	42.33	89.333	.676	.929
A10	42.63	87.413	.689	.929
A11	42.03	91.206	.620	.931
A12	42.43	87.220	.766	.927
A13	42.63	85.689	.704	.928
A14	42.47	87.568	.682	.929
A15	43.23	88.944	.590	.931

B. Kuesioner Tipe B (Kuesioner Iklim Organisasi)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	2.73	1.112	30
B2	2.63	.890	30
B3	2.30	.988	30
B4	2.77	1.040	30
B5	3.30	1.022	30
B6	2.90	.759	30
B7	3.33	.479	30
B8	3.20	.961	30
B9	2.87	.730	30
B10	3.53	.776	30
B11	2.93	.691	30
B12	3.43	.817	30
B13	3.30	.794	30
B14	3.30	.837	30
B15	3.03	.890	30
B16	3.07	1.143	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	45.90	70.921	.520	.900
B2	46.00	73.793	.478	.900
B3	46.33	69.264	.709	.892
B4	45.87	67.568	.775	.889
B5	45.33	71.954	.513	.900
B6	45.73	73.168	.628	.896
B7	45.30	76.631	.600	.899
B8	45.43	72.392	.524	.899
B9	45.77	71.289	.817	.891
B10	45.10	73.679	.571	.897
B11	45.70	72.769	.733	.893
B12	45.20	72.372	.637	.895
B13	45.33	73.471	.572	.897
B14	45.33	71.126	.713	.893
B15	45.60	71.007	.673	.894
B16	45.57	77.702	.143	.916

C. Kuesioner Tipe C (Kuesioner Profesionalisme Guru)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.60	.563	30
C2	3.00	1.145	30
C3	3.30	.750	30
C4	3.57	.898	30
C5	3.70	.535	30
C6	3.57	.728	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C7	3.47	.681	30
C8	3.37	.669	30
C9	2.83	.874	30
C10	3.63	.556	30
C11	3.40	.855	30
C12	3.57	.728	30
C13	3.27	.868	30
C14	3.23	.858	30
C15	3.43	.728	30
C16	3.33	.661	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	50.67	56.575	.130	.897
C2	51.27	47.995	.548	.888
C3	50.97	50.102	.691	.880
C4	50.70	50.631	.513	.887
C5	50.57	53.771	.502	.888
C6	50.70	51.459	.575	.884
C7	50.80	52.855	.472	.888
C8	50.90	51.886	.588	.884
C9	51.43	50.875	.510	.887
C10	50.63	52.309	.669	.883
C11	50.87	49.154	.676	.880
C12	50.70	52.148	.506	.887
C13	51.00	47.793	.787	.875
C14	51.03	50.654	.541	.886
C15	50.83	51.247	.597	.884
C16	50.93	51.995	.584	.884

HASIL PENGOLAHAN DATA



Uji normalitas NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi Supervisi Akademik	Iklim Organisasi	Profesionalisme Guru
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,11	46,03	52,41
	Std. Deviation	7,692	5,586	4,465
Most Extreme Differences	Absolute	,070	,116	,107
	Positive	,064	,069	,070
	Negative	-,070	-,116	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,734	1,219	1,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,655	,102	,160

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Profesionalisme Guru * Kompetensi Supervisi Akademik	110	100,0%	0	,0%	110	100,0%
Profesionalisme Guru * Iklim Organisasi	110	100,0%	0	,0%	110	100,0%

Profesionalisme Guru * Kompetensi Supervisi Akademik

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Kompetensi Supervisi Akademik	Between	(Combined)	850,197	27	31,489	1,953	,011
	Groups	Linearity	294,072	1	294,072	18,235	,000
		Deviation from Linearity	556,125	26	21,389	1,326	,169
Within Groups			1322,394	82	16,127		
Total			2172,591	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Profesionalisme Guru * Kompetensi Supervisi Akademik	,368	,135	,626	,391

Profesionalisme Guru * Iklim Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Profesionalisme Guru * Iklim Organisasi	Between	(Combined)	741,447	21	35,307	2,171	,006
	Groups	Linearity	349,201	1	349,201	21,472	,000
		Deviation from Linearity	392,246	20	19,612	1,206	,269
Within Groups			1431,144	88	16,263		
Total			2172,591	109			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Profesionalisme Guru * Iklim Organisasi	,401	,161	,584	,341

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme Guru	52,41	4,465	110
Kompetensi Supervisi Akademik	45,11	7,692	110

Correlations

		Profesionalisme Guru	Kompetensi Supervisi Akademik
Pearson Correlation	Profesionalisme Guru	1,000	,368
	Kompetensi Supervisi Akademik	,368	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesionalisme Guru	.	,000
	Kompetensi Supervisi Akademik	,000	.
N	Profesionalisme Guru	110	110
	Kompetensi Supervisi Akademik	110	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi Supervisi Akademik ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,135	,127	4,171

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Supervisi Akademik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,072	1	294,072	16,907	,000 ^a
	Residual	1878,519	108	17,394		
	Total	2172,591	109			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Supervisi Akademik

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,776	2,376		18,002	,000
	Kompetensi Supervisi Akademik	,214	,052	,368	4,112	,000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme Guru	52,41	4,465	110
Iklm Organisasi	46,03	5,586	110

Correlations

		Profesionali sme Guru	Iklm Organisasi
Pearson Correlation	Profesionalisme Guru	1,000	,401
	Iklm Organisasi	,401	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesionalisme Guru	.	,000
	Iklm Organisasi	,000	.
N	Profesionalisme Guru	110	110
	Iklm Organisasi	110	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,401 ^a	,161	,153	4,109

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349,201	1	349,201	20,683	,000 ^a
	Residual	1823,390	108	16,883		
	Total	2172,591	109			

a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi

b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37,660	3,267		11,529	,000
	Iklm Organisasi	,320	,070	,401	4,548	,000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesionalisme Guru	52,41	4,465	110
Kompetensi Supervisi Akademik	45,11	7,692	110
Iklm Organisasi	46,03	5,586	110

Correlations

		Profesionalisme Guru	Kompetensi Supervisi Akademik	Iklm Organisasi
Pearson Correlation	Profesionalisme Guru	1,000	,368	,401
	Kompetensi Supervisi Akademik	,368	1,000	,308
	Iklm Organisasi	,401	,308	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesionalisme Guru	.	,000	,000
	Kompetensi Supervisi Akademik	,000	.	,001
	Iklm Organisasi	,000	,001	.
N	Profesionalisme Guru	110	110	110
	Kompetensi Supervisi Akademik	110	110	110
	Iklm Organisasi	110	110	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Organisasi, Kompetensi Supervisi Akademik	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,476 ^a	,227	,212	3,962	1,806

- a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Kompetensi Supervisi Akademik
b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492,662	2	246,331	15,690	,000 ^a
	Residual	1679,929	107	15,700		
	Total	2172,591	109			

- a. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Kompetensi Supervisi Akademik
b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	33,647	3,418		9,843	,000					
	Kompetensi Supervisi Akademik	,157	,052	,270	3,023	,003	,368	,280	,257	,905	1,105
	Iklm Organisasi	,254	,071	,318	3,557	,001	,401	,325	,302	,905	1,105

- a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi Supervisi Akademik	Iklm Organisasi
1	1	2,976	1,000	,00	,00	,00
	2	,017	13,212	,10	,99	,15
	3	,007	20,347	,90	,01	,85

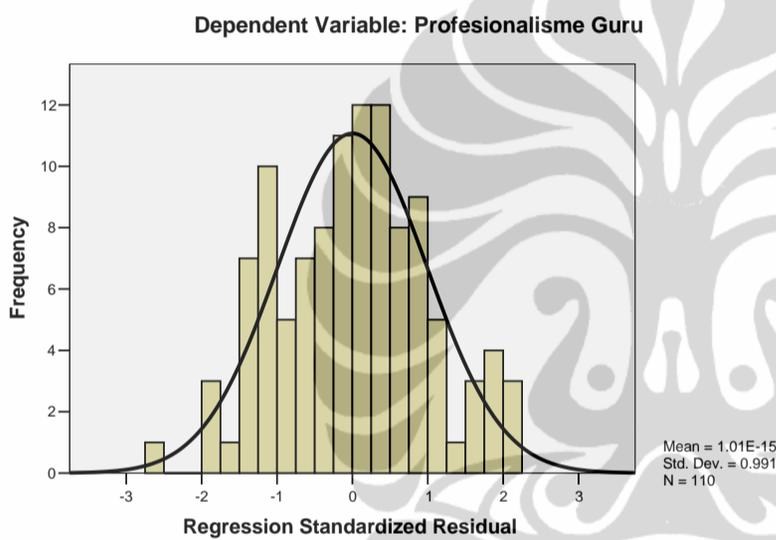
- a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Residuals Statistics

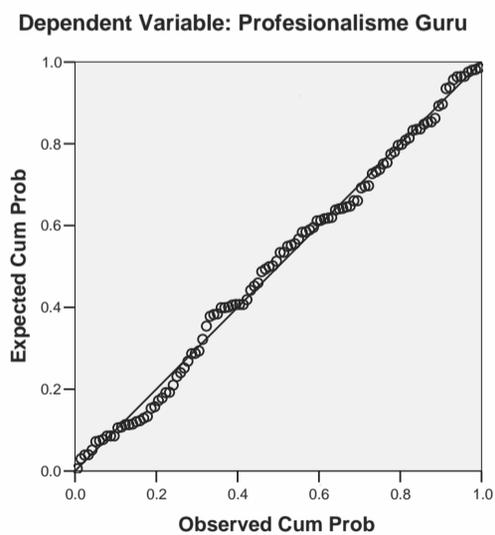
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47,46	57,28	52,41	2,126	110
Std. Predicted Value	-2,330	2,289	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,381	1,260	,626	,193	110
Adjusted Predicted Value	47,68	57,11	52,40	2,121	110
Residual	-10,044	8,675	,000	3,926	110
Std. Residual	-2,535	2,189	,000	,991	110
Stud. Residual	-2,571	2,224	,001	1,005	110
Deleted Residual	-10,331	8,950	,007	4,044	110
Stud. Deleted Residual	-2,642	2,266	,001	1,013	110
Mahal. Distance	,015	10,026	1,982	1,903	110
Cook's Distance	,000	,082	,010	,015	110
Centered Leverage Value	,000	,092	,018	,017	110

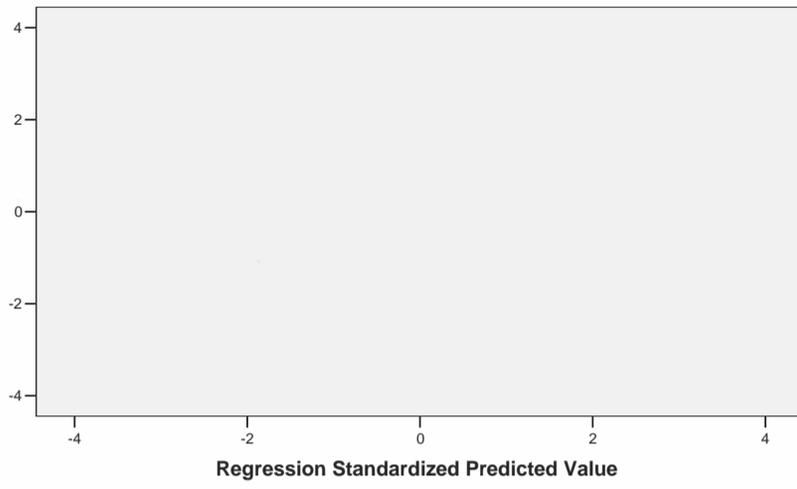
a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 ^a	,165	,090	,954

a. Predictors: (Constant), X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6

b. Dependent Variable: Y_1

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,048	9	2,005	2,204	,028 ^a
	Residual	91,006	100	,910		
	Total	109,055	109			

a. Predictors: (Constant), X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6

b. Dependent Variable: Y_1

Coefficients^a

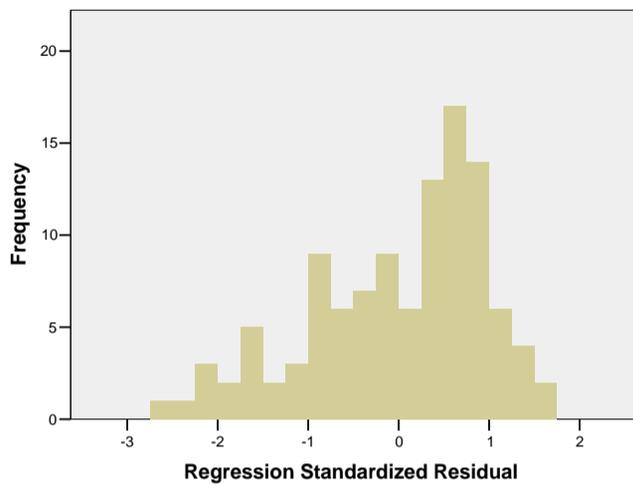
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,217	,594		3,729	,000					
	X1_1	-,080	,053	-,184	-1,523	,131	,032	-,151	-,139	,569	1,757
	X1_2	,169	,138	,142	1,221	,225	,136	,121	,112	,618	1,618
	X1_3	-,091	,157	-,075	-,576	,566	,121	-,058	-,053	,499	2,006
	X1_4	,054	,095	,085	,561	,576	,177	,056	,051	,363	2,755
	X1_5	,264	,148	,209	1,785	,077	,289	,176	,163	,607	1,648
	X1_6	-,003	,092	-,005	-,032	,974	,176	-,003	-,003	,311	3,218
	X1_7	,335	,127	,316	2,644	,010	,245	,256	,241	,583	1,715
	X1_8	-,009	,142	-,007	-,061	,952	,094	-,006	-,006	,603	1,658
	X1_9	-,188	,115	-,178	-1,632	,106	-,056	-,161	-,149	,703	1,423

a. Dependent Variable: Y_1

Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,11	4,01	3,16	,407	110
Std. Predicted Value	-2,581	2,078	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,142	,515	,279	,071	110
Adjusted Predicted Value	1,97	4,01	3,16	,421	110
Residual	-2,488	1,650	,000	,914	110
Std. Residual	-2,608	1,729	,000	,958	110
Stud. Residual	-2,689	1,918	,003	1,011	110
Deleted Residual	-2,645	2,029	,006	1,021	110
Stud. Deleted Residual	-2,778	1,945	-,001	1,021	110
Mahal. Distance	1,421	30,787	8,918	5,278	110
Cook's Distance	,000	,133	,012	,021	110
Centered Leverage Value	,013	,282	,082	,048	110

a. Dependent Variable: Y_1



Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1_1	Correlation Coefficient	,034
		Sig. (2-tailed)	,722
		N	110
	X1_2	Correlation Coefficient	,011
		Sig. (2-tailed)	,912
		N	110
	X1_3	Correlation Coefficient	-,053
		Sig. (2-tailed)	,582
		N	110
	X1_4	Correlation Coefficient	-,030
		Sig. (2-tailed)	,755
		N	110
	X1_5	Correlation Coefficient	-,043
		Sig. (2-tailed)	,658
		N	110
	X1_6	Correlation Coefficient	,021
		Sig. (2-tailed)	,826
		N	110
X1_7	Correlation Coefficient	-,042	
	Sig. (2-tailed)	,666	
	N	110	
X1_8	Correlation Coefficient	-,028	
	Sig. (2-tailed)	,773	
	N	110	
X1_9	Correlation Coefficient	-,003	
	Sig. (2-tailed)	,975	
	N	110	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	3,16	1,000	110
X2_1	10,05	2,432	110
X2_2	9,77	1,612	110
X2_3	9,54	1,635	110
X2_4	13,44	1,651	110
X2_5	3,24	,812	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y_1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403 ^a	,162	,122	,937

a. Predictors: (Constant), X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4

b. Dependent Variable: Y_1

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,683	5	3,537	4,025	,002 ^a
	Residual	91,372	104	,879		
	Total	109,055	109			

a. Predictors: (Constant), X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4

b. Dependent Variable: Y_1

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,058	,797		,073	,942					
	X2_1	-,005	,040	-,013	-,135	,893	,103	-,013	-,012	,859	1,164
	X2_2	,123	,068	,198	1,805	,074	,336	,174	,162	,668	1,497
	X2_3	,105	,066	,171	1,582	,117	,316	,153	,142	,691	1,448
	X2_4	,043	,071	,070	,598	,551	,284	,059	,054	,584	1,713
	X2_5	,120	,126	,098	,951	,344	,234	,093	,085	,765	1,307

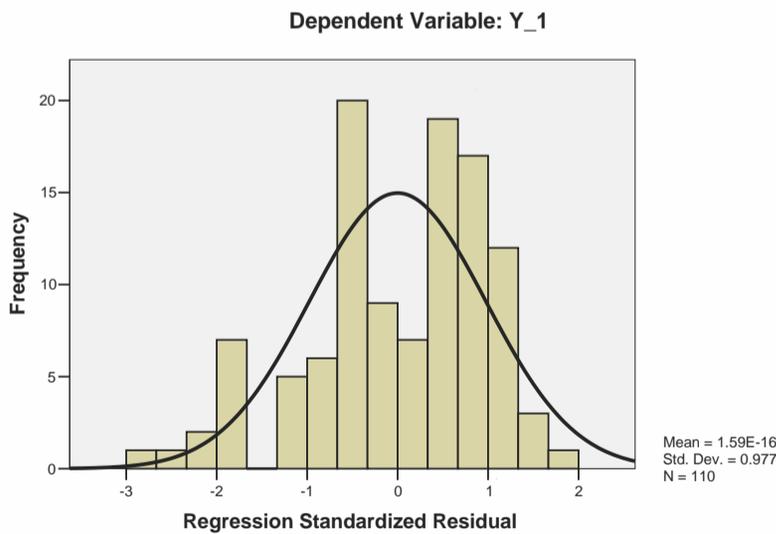
a. Dependent Variable: Y_1

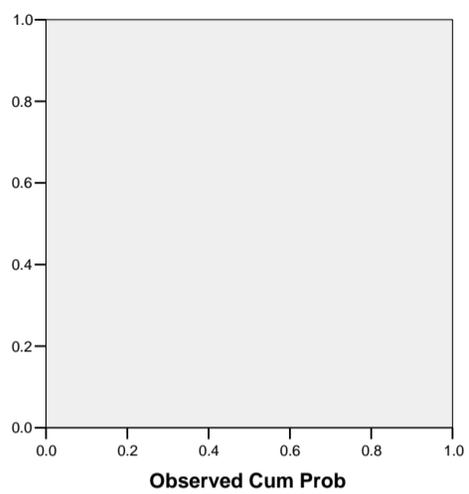
Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,83	3,90	3,16	,403	110
Std. Predicted Value	-3,302	1,819	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,126	,445	,210	,063	110
Adjusted Predicted Value	2,06	3,99	3,16	,406	110
Residual	-2,626	1,791	,000	,916	110
Std. Residual	-2,802	1,911	,000	,977	110
Stud. Residual	-2,836	1,990	,002	1,005	110
Deleted Residual	-2,692	1,943	,004	,970	110
Stud. Deleted Residual	-2,939	2,020	-,001	1,014	110
Mahal. Distance	,964	23,598	4,955	3,979	110
Cook's Distance	,000	,066	,010	,015	110
Centered Leverage Value	,009	,216	,045	,037	110

a. Dependent Variable: Y_1

Histogram





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_2	10,82	1,205	110
X1_1	11,95	2,294	110
X1_2	2,86	,840	110
X1_3	3,17	,822	110
X1_4	5,75	1,588	110
X1_5	3,34	,793	110
X1_6	9,82	1,783	110
X1_7	2,99	,943	110
X1_8	2,97	,829	110
X1_9	2,26	,945	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y_2

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,372 ^a	,139	,061	1,168

a. Predictors: (Constant), X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6

b. Dependent Variable: Y_2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,942	9	2,438	1,787	,080 ^a
	Residual	136,422	100	1,364		
	Total	158,364	109			

a. Predictors: (Constant), X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6

b. Dependent Variable: Y_2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,491	,728		13,042	,000					
	X1_1	,123	,065	,235	1,906	,060	,222	,187	,177	,569	1,757
	X1_2	-,255	,169	-,178	-1,505	,136	-,025	-,149	-,140	,618	1,618
	X1_3	,147	,193	,100	,764	,447	,115	,076	,071	,499	2,006
	X1_4	,013	,117	,017	,110	,913	,081	,011	,010	,363	2,755
	X1_5	-,134	,181	-,088	-,739	,462	,065	-,074	-,069	,607	1,648
	X1_6	,092	,113	,135	,813	,418	,160	,081	,075	,311	3,218
	X1_7	,171	,155	,134	1,100	,274	,168	,109	,102	,583	1,715
	X1_8	-,048	,174	-,033	-,278	,781	,096	-,028	-,026	,603	1,658
	X1_9	-,342	,141	-,268	-2,424	,017	-,127	-,236	-,225	,703	1,423

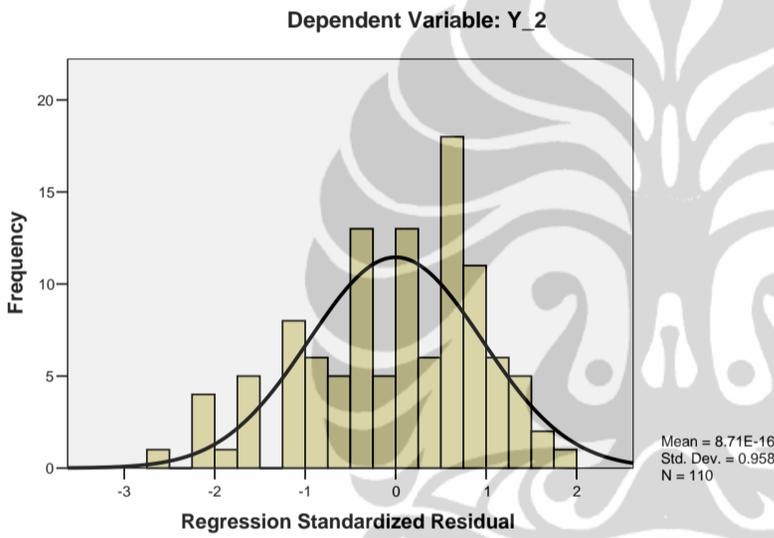
a. Dependent Variable: Y_2

Residuals Statistics

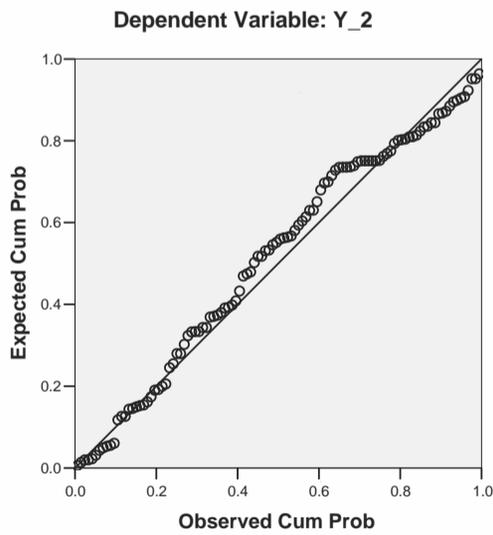
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9,81	11,96	10,82	,449	110
Std. Predicted Value	-2,242	2,546	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,174	,631	,341	,088	110
Adjusted Predicted Value	9,04	12,08	10,81	,485	110
Residual	-2,940	2,096	,000	1,119	110
Std. Residual	-2,517	1,794	,000	,958	110
Stud. Residual	-2,572	2,132	,003	1,008	110
Deleted Residual	-3,170	2,958	,007	1,243	110
Stud. Deleted Residual	-2,648	2,171	,000	1,017	110
Mahal. Distance	1,421	30,787	8,918	5,278	110
Cook's Distance	,000	,187	,011	,024	110
Centered Leverage Value	,013	,282	,082	,048	110

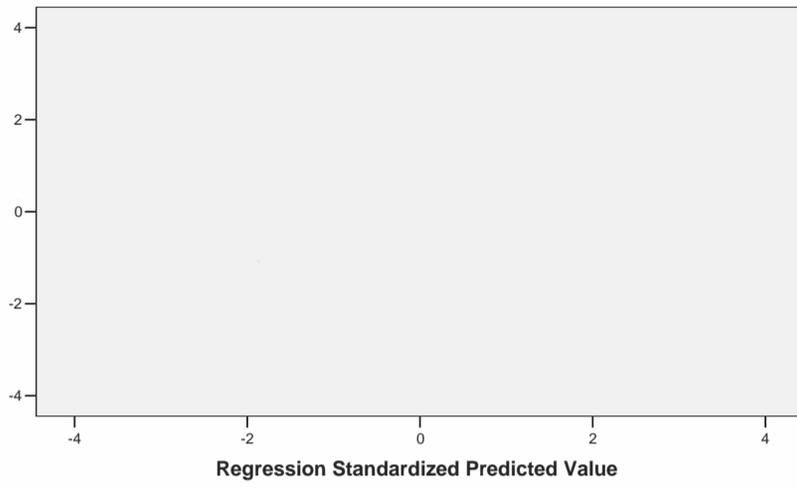
a. Dependent Variable: Y_2

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_2	10,82	1,205	110
X2_1	10,05	2,432	110
X2_2	9,77	1,612	110
X2_3	9,54	1,635	110
X2_4	13,44	1,651	110
X2_5	3,24	,812	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y_2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	,194	,155	1,108

a. Predictors: (Constant), X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4

b. Dependent Variable: Y_2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30,684	5	6,137	4,999	,000 ^a
	Residual	127,679	104	1,228		
	Total	158,364	109			

a. Predictors: (Constant), X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4

b. Dependent Variable: Y_2

Coefficients

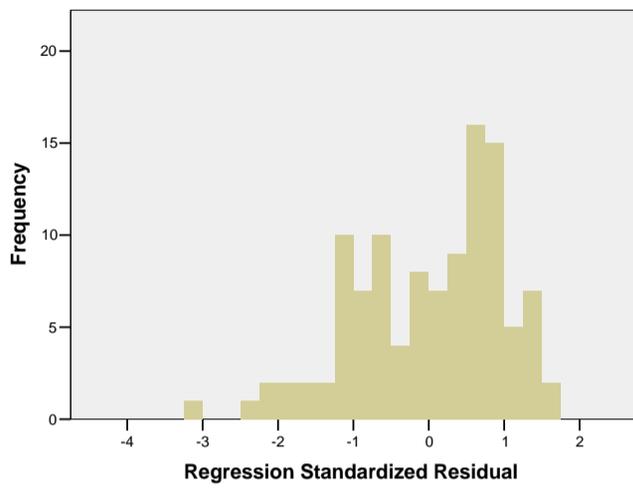
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,338	,942		7,791	,000					
	X2_1	,009	,047	,018	,195	,846	,116	,019	,017	,859	1,164
	X2_2	-,075	,081	-,100	-,933	,353	,101	-,091	-,082	,668	1,497
	X2_3	-,083	,078	-,112	-,1058	,293	,055	-,103	-,093	,691	1,448
	X2_4	,384	,084	,525	4,558	,000	,409	,408	,401	,584	1,713
	X2_5	-,075	,149	-,051	-,503	,616	,138	-,049	-,044	,765	1,307

a. Dependent Variable: Y_2

Residuals Statistics^b

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9,15	11,95	10,82	,531	110
Std. Predicted Value	-3,137	2,137	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,148	,526	,248	,074	110
Adjusted Predicted Value	8,90	11,94	10,81	,540	110
Residual	-3,373	1,846	,000	1,082	110
Std. Residual	-3,044	1,666	,000	,977	110
Stud. Residual	-3,115	1,776	,001	1,005	110
Deleted Residual	-3,533	2,097	,003	1,147	110
Stud. Deleted Residual	-3,256	1,795	-,001	1,014	110
Mahal. Distance	,964	23,598	4,955	3,979	110
Cook's Distance	,000	,077	,010	,016	110
Centered Leverage Value	,009	,216	,045	,037	110

a. Dependent Variable: Y_2



Nonparametric Correlations

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	X2_1	Correlation Coefficient	,028
		Sig. (2-tailed)	,768
		N	110
	X2_2	Correlation Coefficient	-,025
		Sig. (2-tailed)	,795
		N	110
	X2_3	Correlation Coefficient	-,022
		Sig. (2-tailed)	,823
		N	110
	X2_4	Correlation Coefficient	-,010
		Sig. (2-tailed)	,918
		N	110
	X2_5	Correlation Coefficient	,055
		Sig. (2-tailed)	,565
		N	110

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_3	38,43	3,562	110
X1_1	11,95	2,294	110
X1_2	2,86	,840	110
X1_3	3,17	,822	110
X1_4	5,75	1,588	110
X1_5	3,34	,793	110
X1_6	9,82	1,783	110
X1_7	2,99	,943	110
X1_8	2,97	,829	110
X1_9	2,26	,945	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y_3

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,344	,285	3,012

a. Predictors: (Constant), X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6

b. Dependent Variable: Y_3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	475,753	9	52,861	5,827	,000 ^a
	Residual	907,165	100	9,072		
	Total	1382,918	109			

a. Predictors: (Constant), X1_9, X1_5, X1_1, X1_2, X1_7, X1_8, X1_3, X1_4, X1_6

b. Dependent Variable: Y_3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,372	1,877		15,651	,000					
	X1_1	,740	,167	,476	4,437	,000	,470	,406	,359	,569	1,757
	X1_2	-1,156	,437	-,273	-2,647	,009	,014	-,256	-,214	,618	1,618
	X1_3	,084	,497	,019	,169	,866	,150	,017	,014	,499	2,006
	X1_4	-,028	,302	-,012	-,092	,927	,161	-,009	-,007	,363	2,755
	X1_5	,247	,467	,055	,529	,598	,176	,053	,043	,607	1,648
	X1_6	-,016	,290	-,008	-,055	,956	,285	-,006	-,004	,311	3,218
	X1_7	-,119	,401	-,032	-,297	,767	,252	-,030	-,024	,583	1,715
	X1_8	1,301	,448	,303	2,904	,005	,427	,279	,235	,603	1,658
	X1_9	-,334	,364	-,089	-,917	,361	,064	-,091	-,074	,703	1,423

a. Dependent Variable: Y_3

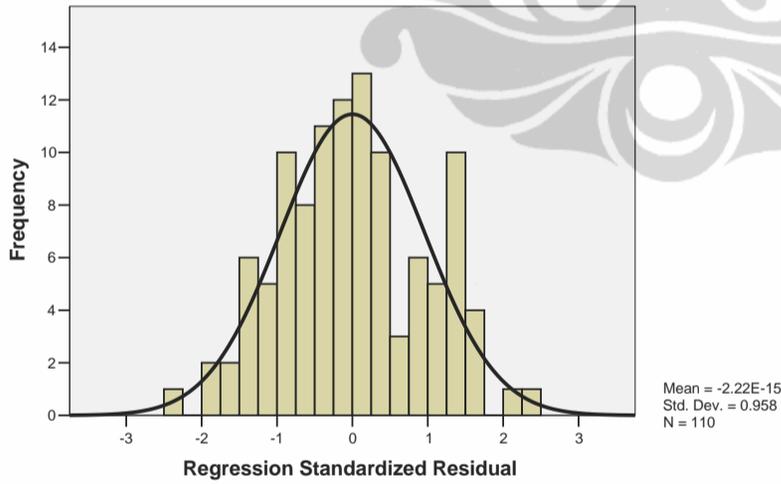
Residuals Statistics^a

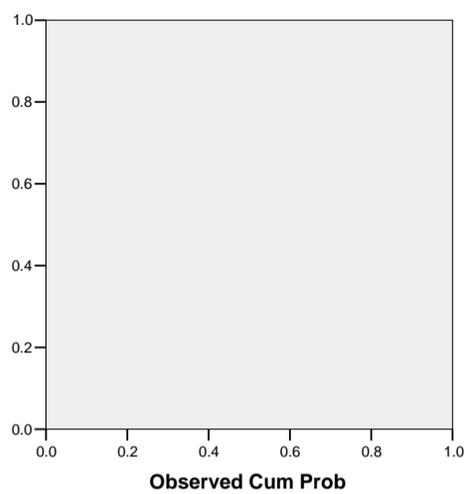
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32,75	42,71	38,43	2,089	110
Std. Predicted Value	-2,719	2,051	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,448	1,626	,880	,226	110
Adjusted Predicted Value	31,98	43,03	38,41	2,126	110
Residual	-6,971	6,871	,000	2,885	110
Std. Residual	-2,314	2,281	,000	,958	110
Stud. Residual	-2,413	2,339	,002	1,003	110
Deleted Residual	-7,575	7,221	,013	3,166	110
Stud. Deleted Residual	-2,474	2,393	,003	1,010	110
Mahal. Distance	1,421	30,787	8,918	5,278	110
Cook's Distance	,000	,072	,010	,014	110
Centered Leverage Value	,013	,282	,082	,048	110

a. Dependent Variable: Y_3

Histogram

Dependent Variable: Y_3





Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y_3	38,43	3,562	110
X2_1	10,05	2,432	110
X2_2	9,77	1,612	110
X2_3	9,54	1,635	110
X2_4	13,44	1,651	110
X2_5	3,24	,812	110

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y_3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,376 ^a	,141	,100	3,379

a. Predictors: (Constant), X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4

b. Dependent Variable: Y_3

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,340	5	39,068	3,421	,007 ^a
	Residual	1187,578	104	11,419		
	Total	1382,918	109			

a. Predictors: (Constant), X2_5, X2_1, X2_2, X2_3, X2_4

b. Dependent Variable: Y_3

Coefficients^b

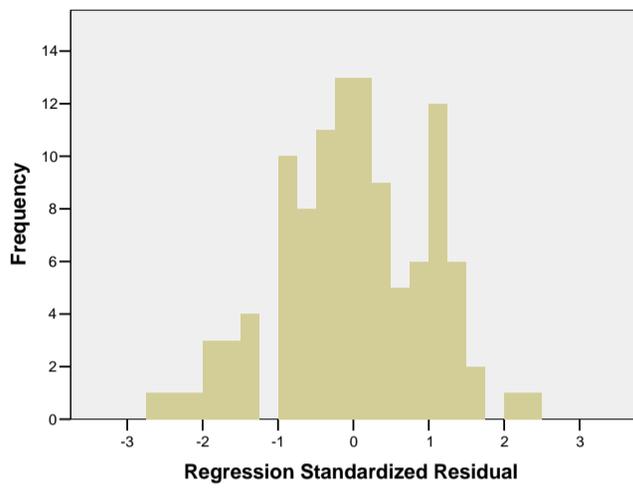
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,093	2,872		9,781	,000					
	X2_1	,146	,144	,099	1,014	,313	,205	,099	,092	,859	1,164
	X2_2	-,142	,246	-,064	-,580	,563	,134	-,057	-,053	,668	1,497
	X2_3	,111	,238	,051	,464	,643	,200	,045	,042	,691	1,448
	X2_4	,547	,257	,253	2,130	,036	,333	,204	,194	,584	1,713
	X2_5	,576	,456	,131	1,264	,209	,266	,123	,115	,765	1,307

a. Dependent Variable: Y_3

Residuals Statistics^b

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35,30	41,37	38,43	1,339	110
Std. Predicted Value	-2,334	2,200	,000	1,000	110
Standard Error of Predicted Value	,453	1,605	,756	,226	110
Adjusted Predicted Value	35,21	41,13	38,43	1,353	110
Residual	-8,507	7,640	,000	3,301	110
Std. Residual	-2,517	2,261	,000	,977	110
Stud. Residual	-2,613	2,336	-,001	1,003	110
Deleted Residual	-9,165	8,158	-,006	3,481	110
Stud. Deleted Residual	-2,690	2,389	-,002	1,012	110
Mahal. Distance	,964	23,598	4,955	3,979	110
Cook's Distance	,000	,088	,009	,014	110
Centered Leverage Value	,009	,216	,045	,037	110

a. Dependent Variable: Y_3



Nonparametric Correlations

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	X2_1	Correlation Coefficient	,103
		Sig. (2-tailed)	,284
		N	110
	X2_2	Correlation Coefficient	-,007
		Sig. (2-tailed)	,945
		N	110
	X2_3	Correlation Coefficient	,046
		Sig. (2-tailed)	,630
		N	110
	X2_4	Correlation Coefficient	,014
		Sig. (2-tailed)	,885
		N	110
	X2_5	Correlation Coefficient	,038
		Sig. (2-tailed)	,691
		N	110

