

HUBUNGAN KOMPETENSI GURU DAN IKLIM KERJA DENGAN KINERJA GURU SD NEGERI

THE RELATIONSHIP OF TEACHER COMPETENCY AND CLIMATE WORKING WITH THE STATE TEACHER PERFORMANCE

Sarwan¹, La Taena², Edy Karno²

¹⁾ SDN Wawonggole

²⁾ Universitas Halu Oleo

Email: sarwanpjict@yahoo.co.id

ABSTRACT

Abstract: The purpose of this study was to study and analyze 1) The Relationship of Competencies with the Performance of Public Elementary Teachers in Unaaha District, Konawe Regency. 2) Relationship of Work Climate with Performance of Public Elementary Teachers in Unaaha District, Konawe Regency and 3) Relationship between Work Competency and Work Climate with the performance of teachers of Public Elementary Teachers in Unaaha District, Konawe Regency. The method used in this study is a survey method using the correlational method. The results of the study found that: 1) There was a positive and significant relationship between teacher competency and the performance of teachers of Public Elementary Schools in Unaaha District, Konawe District, as enhanced by a regression coefficient of 0.780 and a coefficient of determination of 0.608; 2) There is a positive and significant relationship between work climate and teacher performance in public elementary schools in Unaaha Subdistrict, Konawe Regency, as enhanced by a regression coefficient of 0.762 and a coefficient of determination of 0.581; 3) There is a positive and significant relationship between teacher competency and the performance of SD Negeri teachers in Unaaha Subdistrict, Konawe District, as shown by the regression coefficient of 0.843 while the coefficient of determination is 0.711.

Keywords: Teacher Competency; Work Climate; Teacher Performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis 1) Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. 2) Hubungan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe dan 3) Hubungan secara bersama-sama Kompetensi dan Iklim Kerja dengan kinerja guru Guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan korelasional. Hasil penelitian ditemukan bahwa : 1) Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,780 dan koefisien determinasi 0,608; 2) Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan antara Iklim kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,762 dan koefisien determinasi 0,581; 3) Terdapat Hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi guru dan

iklim kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,843 sedangkan koefisien determinasi 0,711.

Kata Kunci : Kompetensi Guru, IklimKerja, dan Kinerja Guru.

Pendahuluan

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu yang efisien. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, iklim kerja, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, pemimpin yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik dan jujur serta obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Dengan demikian perlu diadakan penilaian terhadap kinerja yang disesuaikan dengan standar penilaian. Penilaian ini penting dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi dari pimpinan kepada guru maupun bagi guru itu sendiri.

Mengamati kondisi tersebut diatas, dapat terlihat bahwa guru merupakan salah satu komponen yang paling penting dalam menentukan proses belajar-mengajar. Untuk itu kualifikasi guru sangat penting diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan dengan prestasi belajar murid sebagai salah satu indikatornya. Dengan demikian seorang guru dituntut menjadi seorang guru yang profesional dan berkompeten, baik itu kompetensi personal, sosial maupun kompetensi profesional. Kompetensi personal adalah bahwa ia mampu menjalankan tugas terhadap dirinya sendiri. Sosial adalah hubungan dengan kehidupan bersama atau adanya kemampuan untuk berinteraksi dengan sesama, yang intinya mengajar dan mendidik merupakan tugas pemanusiaan manusia, dan kompetensi profesional bertugas memberikan ilmu pengetahuan, dan kecakapan yang bertujuan untuk mengembangkan seluruh aspek pribadinya.

Selain hal yang diuraikan diatas, seorang guru juga haruslah berkompetensi, baik itu berupa pengetahuan (*knowledge*), pemahaman, kemampuan (*skill*), nilai, sikap dan minat (*interest*), agar proses belajar mengajar berjalan secara kondusif dan peserta didik akan lebih termotivasi dalam pembelajaran (Mulyasa, 2004: 38-39). Kompetensi guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan dalam bentuk perilaku cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan profesinya. jelas bahwa seorang guru dituntut memiliki kompetensi atau kemampuan dalam ilmu yang dimilikinya, kemampuan penguasaan mata pelajaran, kemampuan berinteraksi sosial baik dengan sesama peserta didik maupun dengan sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas. Dan hal ini sejalan dengan pandangan Makmun (Usman, 2007: 262) bahwa: Setiap kompetensi pada dasarnya mempunyai 6 unsur yaitu: (1) *performance* : penampilan sesuai bidang profesinya; (2) *subject component* : penguasaan bahan/substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (3) *professional* : substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (4) *process* : kemampuan intelektual seperti berpikir logis, pemecahan masalah, kreatif, membuat keputusan; (5) *adjustment* : penyesuaian diri; (6) *attitude* : sikap, nilai kepribadian.

Kompetensi guru yang tinggi melahirkan kinerja guru yang tinggi pula, dan Kompetensi guru yang rendah melahirkan kinerja guru yang rendah pula. Guru dapat memahami dan mengimplementasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki, menguasai materi ajar, mampu memilih dan menggunakan berbagai pendekatan, model, metode dan strategi pembelajaran, mengimplementasikan ilmu mendidik dan membina siswa, berkomunikasi baik seluruh stakeholder disekolah dan masyarakat, maka kinerja guru akan tinggi. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan

kompetensi guru adalah seperangkat penguasaan kemampuan yang harus ada dalam diri guru agar dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Karena seorang guru tidak hanya terampil dalam mengajar tentu juga harus memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan social adjustment dalam masyarakat. Proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulum, tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik. Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam pembelajaran. Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya. Tepat dalam membuat asesmen pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil refleksi pembelajaran yang dilakukannya untuk melaksanakan program tindak lanjut. Memilih kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi bagi profesi guru sebagai tenaga profesional. Spesialisasi dan profesionalisasi dalam pengajaran untuk mengembangkan kompetensi pengajaran. Kondisi proses belajar mengajar dapat berjalan efektif bila seluruh komponen yang berpengaruh dalam proses tersebut saling mendukung dalam rangka mencapai tujuan secara profesional.

Selain kompetensi guru, faktor yang lain yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru adalah iklim kerja. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberadaan gurunya, baik dari wawasan keilmuan yang dimiliki guru, relevansi keilmuan yang dimiliki guru dengan mata pelajaran yang diajarkannya, pengalaman mengikuti Diklat yang pernah diikutinya serta iklim kerja di lingkungan sekolah yang bersangkutan.

Iklim kerja disekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Berkenaan dengan standar kinerja guru, Sahertian dalam Hasanah S.D bahwa, "standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerjadengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Dengan terwujudnya iklim kerja sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan iklim kerja disekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe sebagian sekolah belum memiliki iklim kerja yang kondusif untuk terlaksananya proses pembelajaran sehingga mengganggu kinerja guru. Faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, salah satunya adalah iklim kerja. Menurut Gorge Litwin dan Robert Stringer dalam Hoy dan Miskel(2008:198), iklim kerja adalah seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja, berdasarkan persepsi kolektif masyarakat yang tinggal dan bekerja di lingkungan dan terbukti mempengaruhi tingkah laku mereka. Iklim kerja sekolah yang kondusifakan berdampak pada kinerja guru. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan pengamatan sementara di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe permasalahan di Sekolah Dasar Negeri banyak ditemukan. Permasalahan tersebut antara lain:(1) Masih banyak guru dalam pembuatan perencanaan pembelajaran yang tidak disesuaikan kondisi sekolah; (2) Sebagian besar guru di SD dalam pembelajaran belum menggunakan media;(3) Guru masih belum memadai dalam memberikan pengalaman belajar; (4) Suasana lingkungan sekolah dan komunikasi guru dengan sekitarnya masih kurang kondusif. Rendahnya kinerja guru, yang dipengaruhi oleh faktor iklim kerja yang belum kondusif di SD Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Pengamatan sementara tempat penelitian menunjukkan bahwa masih banyak iklim kerja yang belum kondusif dimana fasilitas kerja guru belum memadai, hubungan kepala sekolah dengan guru bagaikan hubungan antara majikan dan pembantu, bukan hubungan antara atasan

bawahan, masih banyak pekerjaan guru yang kurang dihargai dan masih banyak lagi yang lainnya. Wajar kalau output SD di Kabuapten Konawe belum menunjukkan yang membanggakan dan belum sesuai dengan harapan masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif metode survey. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Variabel independen atau variabel bebas yaitu Kompetensi Guru (X_1) dan Iklim Kerja (X_2), (2) Variabel dependen atau variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe sebanyak 204 orang guru dari 17 sekolah. Diperoleh jumlah responden dalam penelitian ini adalah 67 orang guru.

Hasil Penelitian

Data variabel kompetensi guru dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X_1) dengan 34 item kuesioner. Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa total skor sebesar 8559; mean sebesar 127,75; standar deviasi sebesar 8,582; varians sebesar 73,647; range sebesar 37,00; nilai min sebesar 107; nilai max sebesar 144; N sebesar 67. Data variabel Iklim kerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X_2) dengan 32 item kuisisioner. Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa total skor sebesar 8146; rata-rata (mean) sebesar 121,58; standar deviasi sebesar 9,990; varians sebesar 99,792; range sebesar 40; nilai min sebesar 106; nilai max sebesar 146; N sebesar 67. Data variabel kinerja guru dalam penelitian ini adalah variabel terikat (Y) dengan 34 item kuisisioner. Berdasarkan data tersebut diperoleh bahwa total skor sebesar 8714; mean sebesar 130,06; standar deviasi sebesar 8,681; varians sebesar 75,360; range sebesar 39; nilai min sebesar 108; nilai max sebesar 147; N sebesar 67.

Uji prasarat analisis data yang diawali dengan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS.22. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, dan juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria bahwa data disebut normal jika probabilitasnya atau $p > 0,05$.

Uji linearitas dilakukan untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} sebesar 1,238 sedangkan nilai pada F_{tabel} sebesar 3.14 sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai pada signifikansi *Deviation from linearity* adalah $0,269 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mempunyai hubungan yang saling linear dengan kinerja guru. Uji Multikolinearitas untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance. Semakin kecil nilai *tolerance* dan semakin besar nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Nilai tolerance dari kedua variabel bebas (kompetensi guru dan iklim kerja guru) lebih besar dari 0,1 yaitu masing-masing 0,545 dan nilai VIF kurang dari 10 yaitu masing-masing 1,835, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas berarti adanya varian dalam model yang tidak sama (konstan). Regresikan variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y). Jika signifikan berarti terjadi gejala heteroskedastisitas dan sebaliknya jika tidak signifikan berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Pada variabel Kompetensi Guru nilai VIF = 0,01 dengan probabilitas $0,99 > 0,05$, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel Iklim Kerja nilai VIF = 0,46 probabilitas $0,54 > 0,05$, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Pembahasan

1. Hubungan Kompetensi Guru (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis inferensial dapat disimpulkan bahwa Pengaruh kompetensi guru dengan kinerja guru adalah positif dan signifikan. Kesimpulan ini mengandung makna bahwa kompetensi guru yang sangat baik/tinggi memiliki arah yang positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yanti Mariana (2008) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini yang menyimpulkan bahwa kompetensi guru yang sangat baik memiliki arah yang positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe didukung dalam teori yang dikemukakan oleh Saondi (2010) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan (kompetensi) untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, penelitian lain yang memperkuat penelitian ini sesuai dengan pendapat Wirawan (2012), yang menyatakan bahwa kinerja guru mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi guru. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Kinerja guru merupakan tolok ukur keberhasilan guru di dalam profesinya sebagai guru. Namun, tingkat kinerja dari masing-masing guru berbeda-beda.

2. Hubungan Iklim Kerja (X_2) Guru Dengan Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil analisis inferensial dapat disimpulkan bahwa hubungan iklim kerja dengan kinerja guru adalah positif dan signifikan. Kesimpulan ini mengandung makna bahwa iklim kerja yang sangat baik/tinggi memiliki arah yang positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Fredikus Djelahu Hasil penelitiannya memperlihatkan iklim sekolah sebagai salah satu variabel bebas penelitian memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru. Semakin tinggi iklim sekolah semakin tinggi pula kinerja guru, namun sebaliknya semakin rendah iklim sekolah mengakibatkan kinerja guru menjadi rendah.

Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini juga dilakukan oleh Sri Kustilah (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "*Kontribusi Kesejahteraan Guru, iklim Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS SMP di Kota Yogyakarta*". Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adanya sumbangan efektif antara kesejahteraan guru, iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Selanjutnya, Hasil penelitian Purwani Puji Utami (2017) menemukan bahwa Iklim Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Guru. Artinya perbaikan Iklim Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Guru.

Iklim kerja lebih positif ditandai dengan rendahnya tingkat kelelahan emosional dan depersonalisasi. Kelelahan emosional adalah kondisi seorang karyawan merasa lelah karena tuntutan pekerjaan mereka. Depersonalisasi adalah kondisi karyawan merasa jauh atau dihapus dan diberhentikan dari pekerjaan (Aarons dan Sawitzky, 2006: 499). Dengan demikian maka kinerja dipengaruhi langsung positif oleh iklim kerja memiliki pijakan teoritik dan empiris yang kuat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Cascio dalam Sukmadinata, N.S. (2006:21) abilitas dan iklim adalah sebagai faktor-faktor yang berinteraksi dengan kinerja. Iklim pada dasarnya dapat bersumber pada diri seseorang atau yang sering dikenal sebagai iklim internal dan dapat pula bersumber dari luar diri seseorang atau disebut juga iklim eksternal. Faktor-faktor iklim tersebut dapat berdampak positif atau dapat pula berdampak negatif bagi seorang guru. Iklim kerja sekolah menggambarkan tanggung jawab terhadap tugas dan peran

masing-masing, dukungan kerja yang diberikan, dan hubungan antara personil di sekolah. Adapun dengan adanya iklim sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Keharmonisan hubungan dan solidaritas tampak lebih baik apabila di sekolah terdapat dukungan dari kepala sekolah dan rekan sejawat. Kinerja guru menjadi tinggi dengan adanya partisipasi guru yang aktif dalam suatu kegiatan kepanitiaan dan pengambilan keputusan untuk memecahkan masalah-masalah di sekolah. Kesiediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik dapat berlangsung selama iklim sekolah mendukung kelancaran pembelajaran.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila seseorang memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Kinerja seseorang juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam lingkungan kerjanya. Sistem dalam lingkungan harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan untuk berprestasi. Dari makna tersebut dapat kita uraikan bahwa iklim kerja sebagai kondisi psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya perlu dikondisikan senyaman mungkin. Lingkungan yang menyenangkan akan membuat gairah dalam bekerja, keharmonisan antar anggota tercipta dan akhirnya produktivitas pun akan meningkat.

Dari simpulan penelitian tersebut di atas tentunya kita mengetahui bahwa konsep kinerja merupakan suatu proses dalam perwujudan kerja untuk mencapai hasil tertentu. Kinerja adalah suatu perbandingan antara input dan output. Guru yang kinerjanya rendah dapat terlihat dari outputnya, adapun output tersebut meliputi: Standar Ketuntasan Belajar Minimal (SKBM), laporan guru mengenai perkembangan peserta didiknya, dan perilaku guru yang bersangkutan. Demikian sebaliknya ketika iklim kerja guru diperhatikan dan terus ditingkatkan, maka berakibat pada peningkatan secara signifikan kinerja guru.

3. Hubungan Kompetensi Guru (X_1) dan Iklim Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Dimaknai bahwa kompetensi guru dan iklim kerja guru memiliki arah yang positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui penerapan kompetensi guru yang efektif dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran dan iklim kerja guru yang kondusif dalam melaksanakan tugas dapat mewujudkan kinerja guru yang diharapkan. Kesimpulan penelitian ini yang menyatakan bahwa kompetensi guru dan iklim kerja guru memiliki arah yang positif dan nyata dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini didukung oleh dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfai (2013) yang menyimpulkan bahwa Kualitas guru, iklim kerja dan motivasi yang tinggi terhadap kinerja guru merupakan faktor-faktor penunjang terciptanya kinerja guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki kualitas dan motivasi serta iklim kerja yang kondusif dan harmonis yang rendah maka sudah barang tentu guru tersebut akan menampilkan suatu kinerja yang rendah. Kualitas guru, iklim kerja dan motivasi yang tinggi terhadap kinerja guru merupakan faktor-faktor penunjang terciptanya kinerja guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Oleh karena itu, seorang guru yang memiliki kualitas dan motivasi serta iklim kerja yang kondusif dan harmonis yang rendah maka sudah barang tentu guru tersebut akan menampilkan suatu kinerja yang rendah.

Kualitas guru sebagai tenaga profesional berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil penilaian, meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi serta berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Demikian pula dengan Iklim organisasi sekolah itu tidak muncul dengan sendirinya. Ia perlu diciptakan dan dibina agar dapat bertahan lama. Untuk menciptakan lingkungan belajar mengajar yang sehat dan produktif menurut Pidarta (1988: 178) haruslah ada kesempatan dan kemauan para profesional.

Iklim kerja yang kondusif-akademik baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu, sekolah perlu

menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkembangkan semangat dan merangsang nafsu belajar peserta didik. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman, dan tertib, sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan. Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. (Mulyasa, 2004: 120). Untuk itu semua pihak sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan. Sehingga dengan kompetensi guru yang baik dan ditunjang oleh iklim kerja di sekolah yang kondusif, guru akan mampu menunjukkan dan meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga Wiratama, dkk (2013) yang menginterpretasikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara sikap profesional (indikator kompetensi guru), iklim kerja guru, dan iklim kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Tampak siring. Secara khusus Kinerja guru berhubungan juga dengan faktor dari dalam guru itu sendiri seperti: kepribadian dan dedikasi (kompetensi kepribadian), pengembangan profesi (kompetensi profesional), kemampuan mengajar (kompetensi pedagogic), hubungan dengan masyarakat (kompetensi sosial), kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, kemampuan dan minat, pengalaman, kepuasan, bakat, motivasi, etos kerja, kesehatan dan cita-cita serta tujuan dalam bekerja. Sedangkan faktor luar yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja seorang guru diantaranya yaitu: gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja/iklim kerja, lingkungan keluarga, sarana dan prasarana.

Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,780 dan koefisien determinasi 0,608 yang berarti 60,80 % variasi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe ditentukan oleh variasi kompetensi guru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,762 dan koefisien determinasi 0,581 yang berarti 58,10% variasi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe ditentukan oleh variasi iklim kerja yang kondusif.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,843 sedangkan koefisien determinasi 0,711 yang berarti 71,10% variasi kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Unaaha Kabupaten Konawe ditentukan oleh kompetensi guru dan iklim kerja guru secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarons, G. A., dan A. C. Sawitzky. 2006. *Organizational Culture And Climate And Mental Health Provider Attitudes Toward Evidence-Based Practice*. Masschusetts: Psychological ServicesPublishing.
- Angga Wiratama, dkk. 2013. *Kontribusi Sikap Profesional, etos Kerja Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tampak siring*. Bali. e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan(Volume4Tahun2013)
- Mulyasa,E.2004.*Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Nurfai. 2013. Pengaruh Kualitas Guru, Iklim Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Assalam Tambun Selatan Kabupaten Bekasi. STIE Mulia Pratama. <https://www.researchgate.net/publication/324057537>
- Pidarta, Made, 1988. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori, dengan Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Purwani Puji Utami. 2017. Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan STKIP Kusuma Negara Jakarta. Volume 8 Nomor 1 Januari – Juni 2017: Jakarta
- Sukmadinata, Nana Syaodih (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Rosda.
- Sri Kustilah. 2005. “*Kontribusi Kesejahteraan Guru, iklim Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru IPS SMP di Kota Yogyakarta*”. Skripsi. Yogyakarta: UNY
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat.