

PENGARUH KINERJA KEPALA SEKOLAH DAN IKLIM KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU TEKNIK KENDARAAN RINGAN DI SMK NEGERI KOTA MALANG

Putra Prisma Lestari, Nurul Zuriah*

Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

*Email: zuriahnurul@gmail.com

Abstract: The quality of education in schools and the quality of student learning are largely determined by the performance of teachers in the learning process. Based on the description, the purpose of this study is to find out 1) the performance of the principal has a significant influence on teacher performance. 2) the teacher's work climate has a significant influence on teacher performance. 3) the principal's performance and the teacher's work climate have a significant influence jointly on teacher performance. This research is a correlational study, which is a study that analyzes the relationship between variables, using a quantitative approach. In accordance with the problem, this research design is a survey research design. The results of this study indicate that 1) the principal's performance has a significant influence on teacher performance. 2) the teacher's work climate has a significant influence on teacher performance. and 3) the principal's performance and the teacher's work climate both individually and together have an influence which is significant to teacher performance.
Keywords: Principal's Performance; Teacher's Work Climate; Teacher's Performance.

Abstrak: Kualitas pendidikan di sekolah dan kualitas belajar siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui 1) kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. 2) iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. 3) kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang menganalisa hubungan antar variabel, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan permasalahannya rancangan penelitian ini adalah rancangan penelitian survei. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kinerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, 2) iklim kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dan 3) kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru baik secara individual maupun bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kinerja Kepala Sekolah; Iklim Kerja Guru; Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kebijakan desentralisasi dan otonomi pendidikan telah melakukan upaya reformasi secara menyeluruh untuk meningkatkan kinerja pendidikan nasional. Saat ini pendidikan menjadi kewenangan pemerintah daerah, yang semula menjadi kewenangan pemerintah pusat. Pengelolaan pendidikan yang menjadi wewenang pemerintah daerah ini dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen pendidikan, sehingga diharapkan dapat memperbaiki kinerja pendidikan nasional.

Baik buruknya kualitas pendidikan tergantung banyak faktor misalnya guru, kurikulum, sarana-prasarana, biaya, sistem pengelolaan, iklim kerja, dan siswa sendiri sebagai peserta didik. Guru berperan penting dalam seluruh proses pembelajaran yang sangat dinamis. Kurikulum mengandung sekian banyak unsur konstruktif supaya pembelajaran berjalan dengan optimal. Proses pembelajaran dapat dikatakan baik atau buruk tergantung pada kinerja fungsi dari sarana dan prasarana yang ada. Diantara sekian banyak faktor, guru dinilai

mempunyai peran kunci dalam pencapaian kualitas pendidikan.

Hasil studi Heyneman dan Loxly (Supriyadi, 1999) yang dilakukan di 29 negara menunjukkan bahwa di antara berbagai masukan yang menentukan pendidikan (prestasi siswa), lebih dari sepertiganya ditentukan oleh guru. Peranan guru makin lebih penting lagi di tengah keterbatasan sarana dan prasarana sebagai mana dialami negara-negara berkembang dan bagi anak-anak kurang beruntung yang tinggal di lingkungan yang kurang menunjang bagi proses belajarnya. Menurut hasil studi tersebut, di 16 negara yang sedang berkembang (India, Mesir, Bosnia, Thailand, Chile, El Salvador, Kolombia, Meksiko, Brazil, Argentina, Peru, Uganda, Hongaria, Paragwe, Iran dan Bolivia), guru memberikan kontribusi terhadap prestasi belajar sebesar 34%, sedang manajemen 22%, waktu belajar 18%, dan sarana fisik 26%. Di 13 negara industri (Amerika Serikat, Inggris, Skotlandia, Belanda, Jerman, Swedia, Belgia yang meliputi tiga kelompok etnis, Selandia Baru, Australia, Itali dan Jepang), kontribusi guru adalah 36%, manajemen 23%, waktu belajar 22%, dan sarana fisik 19%.

Berdasarkan hasil studi di atas, salah satu upaya yang perlu mendapat prioritas dalam mengatasi masalah kualitas pendidikan adalah peningkatan mutu guru. Guru selalu menjadi fokus sentral karena perannya yang amat penting (Supriyadi, 1999). Posisi dan peran guru dalam proses pendidikan menempati posisi sentral, sehingga menentukan mutu dan keberhasilan proses pendidikan (Fakry, 2006) 1). Di tengah keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, posisi guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Jika saja tidak ada buku pelajaran dan media pembelajaran lainnya, asalkan ada guru dan siswa maka proses pembelajaran masih dapat dilaksanakan.

Proses pendidikan harus direncanakan, diprogramkan, dan difasilitasi dengan

dukungan dan partisipasi aktif guru sebagai pendidik. Guru memiliki tanggung jawab untuk mengubah perilaku peserta didik ke arah pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan pendidikan sangat tergantung kepada pelaksanaan tugas guru di samping kemampuan peserta didik itu sendiri serta dukungan komponen sistem pendidikan lainnya. Posisi strategis guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas proses dan hasil pendidikan. Pencapaian tujuan pendidikan akan ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mengarahkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran.

Guru selain menyampaikan pelajaran, guru juga menciptakan suasana belajar yang dialami setiap siswa pada saat pembelajaran berlangsung. Harapannya adalah komunikasi antara guru dan siswa berjalan dengan lancar. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan siswa, sehingga kelas menjadi tempat yang menyenangkan dan siswa lebih mudah memahami pelajaran. Menurut (Satori, 2007) pembelajaran di kelas merupakan *core business*, jantung kegiatan sekolah dan pendidikan pada umumnya, karena di sanalah peserta didik seharusnya mendapatkan layanan belajar dari jaminan mutu hasil pendidikan

(Squires, William 1983) menyatakan terdapat tiga dimensi keefektifan ruang kelas, yakni dimensi perilaku guru, perilaku siswa, dan prestasi belajar siswa. Dimensi perilaku guru meliputi perencanaan, manajemen, dan pelaksanaan pembelajaran. Dimensi perilaku siswa meliputi keterlibatan, kerja sama, dan keberhasilan dalam belajar. Hasil belajar siswa sangat ditentukan oleh guru sebagai pendidik dan siswa sebagai peserta didik. Dalam pembelajaran guru bertugas sebagai perencana dan pelaksana pembelajaran sekaligus sebagai evaluator hasil belajar yang akan mempengaruhi perilaku siswa dalam belajar. Keterlibatan siswa yang tinggi dan kerja sama antar siswa sebagai wujud hasil perilaku

pembelajaran yang dilaksanakan guru di kelas akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Lebih lanjut dikemukakan bahwa guru merupakan unsur manusiawi yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan di sekolah. menurut Shapero, guru yang unggul (*the excellent teacher*) merupakan *critical resource Indonesian any excellent teaching learning activities* (Idris, 2005)

Dalam pasal 39 ayat 2 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan bimbingan dan pelatihan (Republik Indonesia, 2003). Suryadi dan Tilaar (Idris, 2005) mengemukakan bahwa “Secara luas, guru mempunyai makna sebagai seorang yang mempunyai tugas dan tanggungjawab untuk mendidik peserta didik dalam mengembangkan kepribadiannya baik yang berlangsung di sekolah maupun di luar sekolah”.

Kenyataan selama ini guru belum memberikan bekal yang cukup kepada siswa untuk memasuki dunia kerja (Jalal & Supriadi 2002). Kondisi di sekolah, guru belum aktif membimbing dan mengawasi siswa pada saat kerja, guru belum membuat lembar kerja, guru belum mendorong siswa belajar dari buku. Selanjutnya hasil observasi peneliti melaporkan bahwa guru SMK dalam penelitian ini dalam mengajar belum menggunakan media pembelajaran secara efektif, belum menguasai variasi metode mengajar, dan belum trampil memanfaatkan peralatan modern. Keadaan ini tentu kurang mendukung guru untuk mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran menentukan kualitas

pendidikan di sekolah dan kualitas belajar siswa. Artinya efektifitas pembelajaran dapat dicapai ketika guru dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan bersungguh-sungguh dan sebaliknya pengajaran di kelas akan tidak efektif jika guru-guru dalam melaksanakan tugas kurang bertanggungjawab dan kurang bersungguh-sungguh. Kinerja guru tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka proses pembelajaran di kelas akan berlangsung dengan maksimal. Pada gilirannya akan meningkatkan prestasi belajar siswa sebagai wujud dari kualitas pendidikan pada tingkat sekolah.

Hasil penelitian Kummerrer dan Lynch (Idris, 2005) menunjukkan bahwa: “Kinerja kepala sekolah di Indonesia masih relatif rendah. Sebagian besar kepala sekolah cenderung hanya menangani masalah administratif, memonitor kehadiran guru atau membuat laporan ke pengawas, dan belum menunjukkan peran sebagai pemimpin yang profesional.” Kinerja kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas hasil belajar siswa di sekolah.

Iklm kerja yang menggambarkan suasana dan hubungan kerja antara sesama guru, antara guru dengan kepala sekolah dan antara guru dengan tenaga kependidikan lainnya merupakan wujud dari lingkungan kerja yang kondusif. Suasana seperti ini sangat dibutuhkan guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif. Iklm kerja dapat digambarkan melalui sikap saling mendukung (*supportive*), tingkat persahabatan (*colleagial*), tingkat keintiman (*intimate*) serta kerja sama (*cooperative*). Kondisi yang terjadi atas keempat dimensi iklim kerja tersebut berpotensi meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan Undang-Undang No.14

Tahun 2005 mengenai guru dan dosen, kinerja guru ditentukan dari seberapa baik menjalankan tugas profesionalnya seperti (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta (3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Republik Indonesia, 2005). Namun, di dalam pembelajaran, kinerja guru tidak hanya ditunjukkan berdasarkan hasil kerja melainkan juga dilihat dari perilaku kerja (Murphy dan Cleveland, 1991).

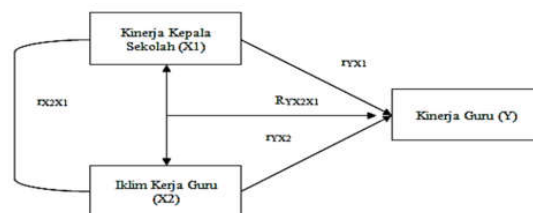
Berdasarkan uraian di atas, timbul beberapa pertanyaan dari berbagai faktor yang telah dikemukakan dalam hubungannya dengan kinerja guru. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut: 1) apakah kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru? 2) apakah iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru? 3) apakah kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru?

METODE

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang menganalisa hubungan antar variabel, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan permasalahannya rancangan penelitian ini adalah rancangan penelitian survei. Namun generalisasi yang dilakukan bisa lebih akurat bila digunakan sampel yang representatif. Sedangkan dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berusaha memperoleh informasi yang berkenaan dengan fenomena yang diamati saat ini (Arikunto, 2012). Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan data tentang objek atau variabel penelitian yang ada pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Se-Malang Raya. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau penelitian eksplanatori yaitu menjelaskan

hubungan kausal dan pengujian hipotesis, yaitu penelitian pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan adalah apabila peneliti menjelaskan hubungan/pengaruh kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995)

Penelitian ini menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen dan kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru sebagai variabel independen. Berdasarkan penjelasan hubungan variabel di atas, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hubungan Variabel dalam Penelitian

Populasi adalah sekumpulan dari individu dengan kualitas dan cirri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 1998). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subyek/obyek yang diteliti (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMK Negeri Bidang Teknologi dan Rekayasa Program Teknik Otomotif Kompetensi Teknik Kendaraan Ringan se-Kota Malang. Jumlah SMK adalah 4 sekolah, yang terdiri dari SMKN 11 Malang, SMKN 6 Malang, SMKN 12 Malang dan SMKN 10 Malang. Jumlah guru adalah distribusi dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1. Populasi Penelitian

Sekolah	Status	Jumlah Guru TKR
SMKN 11 Malang	Negeri	4
SMKN 6 Malang	Negeri	8
SMKN 12 Malang	Negeri	15
SMKN 10 Malang	Negeri	12
Total		39

(Singarimbun dan Effendi, 1995) mengungkapkan bahwa besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi

yang ada. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pendekatan statistik Yamane dalam (Ferdinand, 2006) dengan *margin of error* 5%. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel populasi. Artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Perincian ukuran sampel yang ada pada masing-masing bagian terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Sampel Penelitian

Sekolah	Status	Jumlah Sampel
SMKN 11 Malang	Negeri	4
SMKN 6 Malang	Negeri	8
SMKN 12 Malang	Negeri	15
SMKN 10 Malang	Negeri	12
Total		39

Sesuai dengan tujuan dan metode penelitian yang ditetapkan, jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data tersebut diperoleh berdasarkan hasil pengukuran terhadap tiga variabel yaitu:

kinerja kepala sekolah (X1), iklim kerja guru (X2), dan kinerja guru (Y).

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarikan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Kuesioner tersebut dikembangkan oleh peneliti dalam bentuk Skala Likert yang dimodifikasi. Kuesioner terdiri dari sejumlah butir pertanyaan atau pernyataan yang dilengkapi dengan 5 alternatif respon/jawaban. Pengukuran dilakukan dengan meminta responden untuk memilih salah satu respon/jawaban yang disediakan. Setiap alternatif jawaban mendapat bobot skor antara 1 sampai 5. Instrumen penelitian merupakan unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel yang berisikan indikator. Adapun variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan Pada Tabel 3.

Tabel 3. Indikator Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No Pertanyaan	Jenis Data	Sumber Data
Kinerja Kepala Sekolah (X1)	a. Kurikulum	Membantu guru memahami pelajaran yang tercantum dalam kurikulum sekolah	01-02	Primer	Guru
	b. Proses pembelajaran	Membantu guru untuk mengembangkan strategi pembelajaran agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif	03-04		
	c. Fasilitas belajar	Menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran di sekolah	05-06		
	d. Kesulitan belajar siswa	Membantu guru menemukan kesulitan belajar siswa dan tindakan mengatasinya	07-08		
	e. Pembinaan	Membina guru agar dapat menggunakan teknologi pembelajaran dengan baik	09-10		
Iklim Kerja Guru (X2)	a. <i>Supportive</i> (Keterdukunga)	Menghargai prestasi	01-02	Primer	Guru
		Berempati	03		
		Memberikan dorongan terus-menerus	04		
	b. <i>Coleagial</i> (Persahabatan)	Saling berbagi (sering pendapat)	05		
		Saling mempercayai	06		
	c. <i>Intimate</i> (Keintiman)	Solidaritas	07		
		Saling menghormati	08		
		Toleransi	09		
	d. Kooperatif	Saling membantu	10		
		Kebersamaan	11		
		Kerjasama	12		
	Kinerja Guru (Y)	a. Materi/isi pelajaran	Menguasai materi/isi pelajaran yang tercantum dalam kurikulum sekolah		
b. Strategi Pembelajaran		Menggunakan dan mengembangkan strategi pembelajaran yang tepat agar proses pembelajaran berlangsung efektif	03-04		
c. Fasilitas Belajar		Menggunakan dan mengembangkan fasilitas pembelajaran untuk mempermudah siswa dalam memahami pelajaran	05-06		
d. Kesulitan Belajar anak		Memahami kesulitan belajar anak dan berusaha membantu mengatasinya	07-08		
e. Evaluasi Belajar		Melaksanakan evaluasi pembelajaran	09-10		
f. Pengembangan diri anak		Mengembangkan potensi, watak, kepribadian dan perilaku mulia siswa	11-12		

Analisis data dalam penelitian ini diawali dengan mendeskripsikan skor setiap variabel penelitian. Untuk kepentingan tersebut, digunakan teknik statistik deskriptif yaitu *Frequencies*. Selanjutnya dibandingkan antara skor rata-rata dengan skor ideal untuk mengetahui gambaran umum hasil pengukuran setiap variabel penelitian. Untuk kepentingan analisis lebih lanjut dilakukan pengujian hipotesis setiap variabel penelitian (Uyanto, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil statistika deskriptif

Berdasarkan *output* prosedur *Frequencies* untuk variabel Kinerja Kepala Sekolah (X1) diketahui bahwa jumlah total responden adalah 39 orang guru teknik otomotif di SMK Negeri Kota Malang, yang terdiri dari 18 orang (atau $18/39 \times 100\% = 46,2\%$) memberikan skor 44, 13 orang (atau $13/39 \times 100\% = 33,3\%$) memberikan skor 45, dan 8 orang (atau $8/39 \times 100\% = 20,5\%$).

Dari *output* prosedur *Frequencies* untuk variabel Iklim Kerja Guru (X2) diketahui bahwa jumlah total responden adalah 39 orang guru teknik otomotif di SMK Negeri Kota Malang, yang terdiri dari 10 orang (atau $10/39 \times 100\% = 25,6\%$) memberikan skor 53, 25 orang (atau $25/39 \times 100\% = 64,1\%$) memberikan skor 54, dan 4 orang (atau $4/39 \times 100\% = 10,3\%$). Dari *output* prosedur *Frequencies* untuk variabel Kinerja Guru (Y) diketahui bahwa jumlah total responden adalah 39 orang guru teknik otomotif di SMK Negeri Kota Malang, yang terdiri dari 8 orang (atau $8/39 \times 100\% = 20,5\%$) memberikan skor 53, 24 orang (atau $24/39 \times 100\% = 61,5\%$) memberikan skor 54, dan 7 orang (atau $7/39 \times 100\% = 17,9\%$).

Hasil analisis regresi linear berganda

Nilai R^2 (*R Square*) dari analisis regresi linear berganda *model summary* menunjukkan bahwa 50,7% dari *variance*

“Kinerja Guru” dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel ‘Kinerja Kepala Sekolah’ dan ‘Iklim Kerja Guru’. Nilai uji statistik Durbin-Watson = 1,787, jadi dapat diasumsikan tidak terjadi *autocorrelation*. Durbin-Watson digunakan untuk menguji apakah asumsi *residuals* atau *error* (ϵ_i) dari model regresi berganda bersifat *independen* atau tidak terjadi *autocorrelation*. Nilai uji statistik Durbin-Watson berkisar antara 0 dan 4. Sebagai pedoman umum, bila nilai uji statistik Durbin-Watson *lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga*, maka *residuals* atau *error* (ϵ_i) dari model regresi berganda tidak bersifat independen atau terjadi *autocorrelation*.

Hasil uji ANOVA mengindikasikan bahwa regresi berganda secara statistik sangat signifikan dengan uji statistik $F = 18,481$ dan derajat kebebasan $k = 2$ dan $n - k - 1 = 39 - 2 - 1 = 36$. $P\text{-value} = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Uji F menguji hipotesis $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ terhadap $H_1: \beta_1$ dan β_2 tidak semuanya nol. Dari $p\text{-value} = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, terlihat bahwa $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ ditolak secara sangat signifikan. Ini berarti bahwa koefisien regresi β_1 dan β_2 tidak semuanya bernilai nol. Untuk menguji apakah masing-masing koefisien regresi signifikan, digunakan uji- t dengan hasil sebagaimana terdapat pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			Std.		
	B	Error	Beta		
1 (Constant)	9.235	8.811		1.048	.302
X1	.557	.096	.696	5.826	.000
X2	.368	.128	.344	2.879	.007

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dijelaskan:

- a. Kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.
- b. Iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tidak ada yang bernilai nol. Kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Persamaan regresi berganda yang diperoleh dengan menggunakan metode kuadrat terkecil kriteria (*least squares criterion*) sebagai berikut.

$$Y = 9,235 + 0,557 X_1 + 0,368 X_2$$

di mana: Y = Kinerja Guru, X₁ = Kinerja Kepala Sekolah, X₂ = Iklim Kerja Guru.

Pembahasan

Pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, hasil uji-*t*: $t = 5,826$ dengan derajat kebebasan $n-k-1 = 39-2-1 = 36$ dan $P\text{-value} = 0,000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan $H_0: \beta_1=0$. Sehingga “kinerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat beberapa ahli yang meneliti pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru. Diantaranya adalah (Kosim, 2017) menyimpulkan bahwa kinerja kepala sekolah berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. (Zubaidah, 2016) menyimpulkan terdapat pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru terutama pimpinan yang memiliki hubungan kesejawatan yang baik dengan guru. (Suwarni, 2011) menyimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel kinerja kepala

sekolah terhadap variabel kinerja guru. (Mulyani, 2012) menyimpulkan kinerja kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap mutu pembelajaran, hal ini berarti bahwa kepala sekolah sudah memperlihatkan kinerja yang optimal baik aspek kemampuan, komitmen, dan motivasi sehingga dapat mengantar warga sekolah terutama peserta didik berhasil meraih prestasi melebihi dirinya; 5) (Sulistya, 2013) kinerja kepala sekolah yang efektif akan tercipta apabila kepala sekolah memiliki sifat, perilaku dan keterampilan yang baik untuk memimpin sebuah organisasi sekolah; 6) kinerja kepala sekolah juga berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa seperti yang dikemukakan oleh ((Nuchiyah, 2007); (Setiyati, 2014)) menyimpulkan ada pengaruh positif yang signifikan antara kinerja kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja kepala sekolah yang baik akan memberikan dukungan yang positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kinerja kepala sekolah. Makna kinerja kepala sekolah yang telah diungkap melalui penelitian ini adalah tingkat ketercapaian pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kepala sekolah dalam mengelola sekolah yang mendorong pada keberhasilan guru. Dimensi penting yang dikembangkan dan dijadikan sasaran pencapaian kinerja kepala sekolah dalam rangka peningkatan kinerja guru meliputi dimensi kurikulum, proses pembelajaran, fasilitas belajar, kesulitan belajar siswa, serta pembinaan guru.

Berdasarkan dimensi kurikulum, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu guru memahami pelajaran yang tercantum dalam kurikulum sekolah. Bantuan yang diberikan oleh kepala sekolah diarahkan untuk meningkatkan penguasaan guru terhadap materi pelajaran. Berdasarkan dimensi proses pembelajaran, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja

guru dengan cara membantu guru untuk mengembangkan strategi pembelajaran agar proses pembelajaran dapat berjalan lebih efektif. Berdasarkan dimensi fasilitas belajar, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan dimensi kesulitan belajar siswa, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara membantu guru menemukan kesulitan belajar siswa dan tindakan mengatasinya. Berdasarkan dimensi pembinaan, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dengan cara membina guru agar dapat menggunakan teknologi pembelajaran dengan baik.

Pengaruh iklim kerja guru terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, hasil uji- t : $t = 2,879$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini merupakan bukti kuat penolakan H_0 : $\beta_2=0$. Sehingga “iklim kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat beberapa ahli yang meneliti pengaruh iklim kerja guru terhadap kinerja guru. Diantaranya adalah (Hasanah, 2010) menyimpulkan terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, makin membaiknya iklim kerja maka akan mengakibatkan naiknya kinerja guru di lingkungan sekolah. (Carudin, 2011) mengatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru. (Librawati, Yudana, & Sunu, 2013) menyimpulkan bahwa iklim kerja berdeterminasi secara signifikan dengan kinerja guru. (Aguswara & Rachmadtullah 2017) mengatakan bahwa iklim organisasi secara faktual dapat memberikan kontribusi bagi kinerja guru secara maksimal sehingga efektivitas dan tujuan dari proses pembelajaran memuaskan, 5) Iklim kerja sekolah juga berpengaruh terhadap mutu

belajar siswa seperti yang dikemukakan oleh (Sutarsanah, 2011)

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan menciptakan iklim kerja guru yang kondusif. Komunikasi antar sesama guru dan antara guru dengan kepala sekolah serta pegawai lainnya yang berlangsung terbuka akan membuat guru senang dalam bekerja. Iklim kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan dan ketenangan tersendiri bagi guru dalam bekerja. Kondisi ini juga akan membangun kesadaran yang tinggi bagi guru dalam melaksanakan tugas secara maksimal, dengan demikian kinerjanya akan meningkat. Iklim kerja yang kondusif dibutuhkan oleh guru agar dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati, penuh semangat dan gairah sehingga kinerja menjadi maksimal.

Terciptanya iklim kerja guru yang kondusif dapat dikemukakan dengan cara sebagai berikut: (1) Membiasakan diri bekerjasama dalam melaksanakan tugas sehingga dapat tercipta kebersamaan antar guru, (2) Menyelenggarakan acara-acara informal yang dapat meningkatkan keeratan hubungan antar guru dan juga kepala sekolah, (3) Memberikan toleransi terhadap kesalahan-kesalahan yang dilakukan guru dalam arti memberikan kesempatan pada guru untuk memperbaiki kesalahan yang pernah dilakukannya; (4) Pendistribusian tugas yang merata antar guru sehingga tidak ada guru yang merasa dikucilkan dalam lingkungan kerjanya; serta (5) Saling memberikan dukungan dalam menghadapi kesulitan.

Iklim kerja guru pada dasarnya merupakan persepsi guru terhadap lingkungan kerjanya. Iklim kerja dapat menjadi kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku guru. Iklim kerja sangat berperan terhadap keberhasilan guru dalam melaksanakan pekerjaan, karena setiap orang akan dapat bekerja dengan baik jika iklim atau suasana yang ada di lingkungannya memberikan

kenyamanan, perasaan tenang, aman dan merasa dihargai. Suasana kerja yang baik dan menyenangkan akan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab. Sebaliknya, iklim kerja kurang menyenangkan dapat menurunkan prestasi kerja guru.

Dalam upaya membentuk iklim kerja yang menyenangkan, terdapat beberapa unsur yang dipersyaratkan antara lain: kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang adil, kesempatan, pengendalian, keterlibatan atau keikutsertaan. Iklim kerja menjadi menyenangkan jika guru mendapatkan kebebasan dalam menjalankan tugasnya, makin tinggi kebebasan yang diperoleh maka makin tinggi pula kesenangan yang dirasakan oleh karyawan. Apabila hal ini dapat diwujudkan di lingkungan sekolah, maka bukan tidak mungkin para karyawan terutama guru dapat melaksanakan tugas pembelajaran dengan baik, yang pada gilirannya kualitas belajar siswa dapat ditingkatkan.

Kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

“Kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru baik secara individual maupun bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru”. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui peningkatan kinerja kepala sekolah dalam pembinaan guru, menciptakan iklim kerja guru yang kondusif, peningkatan penghasilan guru atas dasar prinsip penghargaan terhadap prestasi, serta penyediaan teknologi pembelajaran yang diperlukan guru untuk mendukung kelancaran belajar siswa.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya, diantaranya

adalah Hafidulloh (2017) menyimpulkan bahwa kinerja guru SMK dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepemimpinan transformasional, pemberian intensif, pengembangan profesi dan disiplin kerja. Hasil penelitian Eros (2014), tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan kedisiplinan, mengingat keduanya termasuk indikator iklim kerja guru. Efa (2015) menyimpulkan bahwa kinerja tugas guru dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu budaya kerja, kompetensi pedagogik, dan komitmen kerja. Susanto (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kinerja guru SMK secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru.

Guru yang dijadikan subyek penelitian ini sebagian bersertifikasi. Secara tidak langsung hasil penelitian ini melemahkan hasil penelitian Kardiyem (2013) yang mengatakan bahwa keseluruhan kinerja guru tersertifikasi di SMK adalah tidak baik. Hal itu dipengaruhi oleh beberapa kendala yaitu motivasi berprestasi, keterbatasan waktu, pengetahuan dan persepsi guru terhadap kinerjanya tidak berlaku pada guru yang dijadikan subyek penelitian ini.

Hasil penelitian yang selaras dengan penelitian ini mengungkap kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor selain kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru. Selanjutnya penelitian ini dapat dikembangkan untuk menguji beberapa hipotesis dan memberikan penguatan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Siska, 2017) tentang kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja. (Budiwibowo, 2014) tentang kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja. (Dewi, 2015) tentang kinerja guru dipengaruhi oleh profesionalisme guru dan motivasi kerja. (Munawaroh, 2011) tentang kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional

dan transaksional. (Pujiyanti dan Isroh, 2013) yang meneliti tentang kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa: Kinerja kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Iklim kerja guru memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja kepala sekolah dan iklim kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang bisa diberikan yaitu sekolah diharapkan mampu mempertahankan iklim kerja guru yang baik, terlebih dapat meningkatkannya agar kinerja guru di sekolah menengah kejuruan (SMK) di Kota Malang semakin baik. Tentunya peran kepala sekolah juga memiliki dampak terhadap kinerja guru di masing-masing sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguswara dan Rachmadtullah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Pendidikan Usia Dini*, 11(2), 369–387.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformational Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum*, 2, 229–245.
- Carudin. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edisi Khusus*, 2, 229–245.
- David A. Squires., William G. Huitt., J. K. (1983). *Effective Schools and Classroom: a research-based perspektive*. Washington: ASCD.
- Dewi, T.A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sma Se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Um Metro*, 3(1), 24–35.
- Djam'an Satori, D. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Efa. (2015). The Effect of Work Culture Pedagogic Competence and Work Commitment Toward Task Performance Teacher Vocational High School Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Educational Management*, 7(1), 1177–1186.
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kalimantan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(1).
- Fakry, M. G. (2006). *Sistem Informasi Manajemen Nasional Guru*. Bandung: UPI.
- Fasli Jalal, & D. S. (2002). *Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafidulloh, B. & S. (2017). Effect of Transformational Leadership, Incentive Giving, Professional Development of Work Discipline and Teacher Performance SMK Ma'arif Surabaya Indonesia. *The International Journal of Business & Management*, 5(7), 76–84.
- Hasanah, D. S. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah

- Dasar Se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 85–96.
- Idris, J. (2005). *Analisis Kritis Mutu Pendidikan*. Banda Aceh: Taufiqiah Sa'adah.
- Kardiyem. (2013). Analisis Kinerja Guru Pascasertifikasi. *Journal of Economic Education*, 2(1), 18–23.
- Kosim, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Khazanah Akademia*, 1(1), 30–38.
- Librawati, Yudana, Md. & Sunu, I. . (2013). Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Sukawati. *Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 1–12.
- Mulyani, A. (2012). Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Guru terhadap Mutu Pembelajaran Pada SMK Se-Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 14(1), 86–92.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2).
- Murphy dan Cleveland. (1991). *The Measurement of Work Performance: Methods, Theory, and Application*. San Diego: Academic Press Inc.
- Nuchiyah, N. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 5(7), 1–4.
- Pujiyanti dan Isroh. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Ciamis. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1), 184–207.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003. *Sekretariat Negara*. <https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. *Sekretariat Negara*.
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207.
- Singarimbun dan Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi*, 1(2), 1–10.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan R&D*.
- Sulistuya, M. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 1(2), 105–112.
- Supriyadi, D. (1999). *Mengangkat Citra Dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adi Cita Karya Nusa.
- Susanto, H. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 197–212.
- Sutarsanah, T. (2011). Pengaruh Iklim Kerja Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Belajar Siswa. *Manajerial*, 10(19), 92–100.
- Suwarni. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 18(1), 206–214.

- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zubaidah, R. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru serta Implikasinya pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 8–20.