

KONTRIBUSI KOMPETENSI PROFESIONAL, SUPERVISI PENDIDIKAN DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 2 AMLAPURA

W. Aca, A. Suhandana, N. Dantes

Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja Indonesia

e-mail: { [wayan.aca](mailto:wayan.aca@pasca.undiksha.ac.id), [anggan.suhandana](mailto:anggan.suhandana@pasca.undiksha.ac.id), [dantes.nyoman](mailto:dantes.nyoman@pasca.undiksha.ac.id) }@pasca.undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) kontribusi kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura; (2) kontribusi supervisi pendidikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura; (3) kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura; dan (4) kontribusi kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura. Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Populasi penelitian adalah semua guru SMPN 2 Amlapura. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik studi sensus. Besarnya sampel penelitian adalah 50 orang. Data kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model skala Likert. Data kinerja guru dikumpulkan dengan menggunakan lembar penilaian kinerja guru dan dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura; (2) terdapat kontribusi yang signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura; (3) terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura; dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMPN 2 Amlapura.

Kata kunci: kompetensi profesional, supervisi pendidikan, iklim kerja, kinerja guru.

Abstract

This research aimed at finding out: (1) the contribution of professional competence towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura; (2) the contribution of educational supervision towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura; (3) the contribution of working climate towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura; and (4) the simultaneous contribution of professional competence, educational supervision and working climate towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura. This is an *ex postfacto* research. The population was the teachers in SMPN 2 Amlapura. The sample was chosen through census studies technique. The sample consisted of 50 teachers. The data of professional competence, educational supervision, and working climate were collected through questionnaires while the data of teachers' performance were obtained through teachers working observation. All data were analyzed by using regression analysis. The findings are: (1) there was significant contribution of professional competence towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura; (2) there was significant contribution of educational supervision towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura; (3) there was significant contribution of working climate towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura; and (4) there was simultaneous contribution of professional competence, educational supervision and working climate towards teachers' performance in SMPN 2 Amlapura.

Key-words: professional competence, educational supervision, working climate, teachers' performances.

PENDAHULUAN

Profesi guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat

penting dalam mencapai visi pendidikan, yaitu menciptakan insan Indonesia yang cerdas, komprehensif dan kompetitif. Guru

adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tidaklah berlebihan kalau dikatakan bahwa masa depan masyarakat, bangsa dan negara, sebagian besar ditentukan oleh guru.

Namun kenyataannya, berbagai kalangan menilai mutu guru masih rendah. Kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, seperti yang dikemukakan Syaiful Sagala (2007:38), guru dalam melaksanakan tugasnya hanya sebagai kegiatan rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup dan kreativitas bukan merupakan bagian dari prestasi. Rendahnya mutu guru menurut J. Sudarminta (2000) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut: (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan; (2) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan; (3) kurang efektifnya cara pengajaran; (4) kurangnya wibawa guru di hadapan murid; (4) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir, dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap sebagai pendidik; kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik; (7) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon guru yang masuk LPTK (Lembaga Pengadaan Tenaga Kependidikan) dibandingkan dengan yang masuk Universitas.

Soroso (2002) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru antara lain: (1)

faktor insentif/gaji guru yang secara nasional masih sangat rendah, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, (3) motivasi kerja guru, (4) kompetensi guru, (5) minimnya kesempatan yang diberikan kepada guru untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesi, (6) kurangnya kesempatan membaca bagi guru karena mencari penghasilan tambahan, (7) prosedur kenaikan pangkat yang sulit, (8) adanya perasaan tidak bangga menjadi guru karena perlakuan kurang adil terhadap guru, dan (9) rasa kurang aman dalam bertugas. Kinerja guru yang baik menurut Suhertian (1995) adalah : (1) guru dapat melayani pembelajaran yang secara individual maupun kelompok, (2) mampu memilih dan menggunakan media pembelajaran yang memudahkan siswa belajar, (3) mampu merencanakan dan menyusun persiapan pembelajaran, (4) Mengikut sertakan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) guru menempatkan diri sebagai pemimpin yang aktif bagi peserta didik. Dengan demikian ada beberapa faktor yang utamanya perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja guru yaitu kompetensi profesional guru, supervisi pendidikan dan iklim kerja sekolah.

Kompetensi profesional guru adalah merupakan kemampuan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (PP RI No. 19 Tahun 2005)

Dengan demikian kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam, yaitu: (a) menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu; (b) menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu; (c) mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif; (d) mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif; dan (e) memanfaatkan teknologi

informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

Menurut Cooper dalam Ardika (2006:40), kompetensi profesional guru terbagi dalam empat komponen yaitu : (1) mempunyai pengetahuan tentang belajar dan tingkah laku manusia; (2) mempunyai dan menguasai pengetahuan bidang studi yang dibinanya; (3) mempunyai sikap yang tepat tentang diri sendiri, sekolah, teman sejawat dan bidang studi yang dibinanya; dan (4) mempunyai keterampilan dalam teknik mengajar.

Menurut Depdikbud (1995) kompetensi profesional guru meliputi 10 kemampuan dasar yaitu: 1) penguasaan bahan pelajaran beserta konsep-konsep dasar keilmuannya, 2) pengelolaan program belajar mengajar, 3) pengelolaan kelas, 4) penggunaan media dan sumber pembelajaran, 5) penguasaan landasan-landasan kependidikan, 6) pengelolaan interaksi belajar mengajar, 7) penilaian prestasi belajar siswa, 8) pengenalan fungsi dan program bimbingan konseling, 9) pengenalan dan penyelenggaraan administrasi sekolah, serta 10) pemahaman prinsip-prinsip dan pemanfaatan hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan peningkatan mutu pengajaran.

Dengan kompetensi profesional guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan profesional guru dalam merencanakan pembelajaran, dan melaksanakan/mengelola program belajar mengajar maupun pengelolaan kelas, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja guru.

Konteks school management menyatakan: (1) tak ada sekolah yang baik tanpa guru yang baik, dan (2) tak ada sekolah yang baik tanpa kepala sekolah yang baik. Kegiatan supervisi merupakan aktivitas pembinaan yang dilakukan oleh Kepala sekolah dan Pengawas guna meningkatkan kualitas guru dalam melaksanakan pengajaran. Pembinaan dilakukan dengan memberikan layanan dan dorongan. Dalam memberikan layanan dan dorongan harus berdasarkan pedoman dan menggunakan teknis serta

disesuaikan dengan kebutuhan yang diinginkan guru, sehingga pelaksanaan supervisi dapat efektif. Yang pada akhirnya pelaksanaan supervisi akan mempengaruhi kemampuan dan ketrampilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran.

Menurut Hadari Nawawi (1984) supervisi pendidikan harus diartikan sebagai pelayanan yang disediakan oleh pemimpin untuk membantu guru-guru (orang yang dipimpin) agar menjadi guru-guru atau personal yang semakin cakap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu pendidikan pada khususnya agar mampu meningkatkan efektifitas proses belajar-mengajar di sekolah.

Pengawas sekolah selaku supervisor adalah individu-individu yang memiliki kemampuan dan motivasi sendiri-sendiri. Melihat kompleksnya layanan teknis supervisi dan kemampuan supervisor dalam menjalankan tugasnya, maka diduga ada kontribusi efektifitas pelayanansupervisi dengan kinerja guru. Jenis dan jumlah bantuan supervisi yang diberikan oleh Supervisor kepada guru dalam pelaksanaan supervisi akan mempengaruhi kemampuan dan keterampilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan pengajaran.

Nreagley & Evans (1980: 20) pengertian supervisi modern dikemukakan sebagai berikut: "Modern Supervision is Considered as any service for teacher that eventually results in improving instruction, learning, and the curriculum." Yang artinya Supervisi modern merupakan semua pelayanan bagi guru-guru yang dimaksudkan untuk menghasilkan perbaikan pengajaran, pembelajaran, dan kurikulum. Supervisi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh personalia sekolah bersama personalia yang lainnya dengan fasilitas yang ada.

Secara umum pengertian supervisi pembinaan guru yaitu: rangkaian usaha pemberian bantuan kepada guru, terutama

bantuan yang terwujud pelayanan atau bimbingan profesional yang dilakukan oleh Kepala Sekolah, Penilik atau Pengawas, dan Pembina lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar (Depdikbud, 1995).

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kyte (1930) yang menyatakan *Supervision as the maximum development of the teacher into the most professionally efficient person. She is capable of becoming at all times.* Yang artinya supervisi adalah suatu pengembangan guru secara maksimum agar menjadi orang yang sangat profesional

Supervisi Pendidikan merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada guru-guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Bantuan itu berupa dorongan yang pada hakikatnya menekankan kearah pembinaan, kemandirian guru mampu memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada dirinya, dan berkembang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Iklim kerja organisasi sekolah adalah suasana lingkungan kerja secara fisik dan sosiopsikologis yang mempengaruhi perilaku guru baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Suasana kerja yang ada di lingkungan sekolah yang meliputi suasana kerja secara fisik dan suasana kerja secara psikologis. Iklim kerja sekolah secara fisik meliputi keadaan fisik ruang kerja dan lingkungan sekolah seperti suasana nyaman, aman, bersih, sehat, tertib, rindang, sejuk dan indah. Sedangkan iklim kerja sekolah secara psikologis diartikan sebagai suasana kerja yang kondusif seperti tidak ada saling curiga, adanya keterbukaan, adanya keakraban, kekeluargaan dan terciptanya suasana yang ceria. Dari pengertian di atas, dapat diartikan bahwa iklim kerja sekolah adalah suasana sekolah yang kondusif, di mana setiap warga sekolah merasakan lingkungan sekolah yang aman, bersih, indah, tertib, rindang dan hubungan kekeluargaan yang harmonis antara warga

sekolah serta terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan iklim kerja sekolah yang kondusif ini akan mempengaruhi setiap warga sekolah terutama guru untuk lebih mengaktualisasikan ide, kreativitas, inovasi, kerjasama dan kompetisi yang sehat dalam mengupayakan pencapaian tujuan sekolah yang telah ditetapkan .

Semakin kondusif iklim kerja organisasi sekolah, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara konsep iklim kerja organisasi sekolah dengan kinerja guru, sehingga dapat diduga bahwa terdapat kontribusi iklim kerja organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

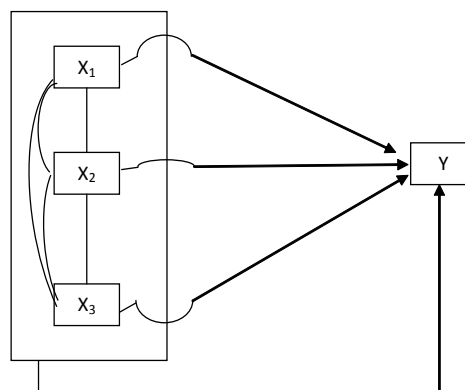
Iklim sekolah adalah suasana dalam organisasi sekolah yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi. Pola hubungan antar pribadi tersebut dapat meliputi hubungan antara guru dan peserta didik untuk menciptakan pola yang kondusif, guru menempati posisi strategis dalam pengalihan (proses sosialisasi) pengetahuan dan ketrampilan pada diri siswa. Pengalaman dan perhatian secara bimbingan yang diberikan oleh guru kepada siswa akan membantu terciptanya suasana atau iklim yang kondusif. Iklim sekolah yang kondusif akan mengembangkan potensi guru secara terarah, sehingga pada akhirnya mereka dapat melakukan kegiatan mengajar dengan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

Uraian di atas, menunjukkan bahwa kompetensi profesional, Supervisi pendidikan dan iklim kerja sekolah, diyakini mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Permasalahannya adalah apakah keadaan tersebut dapat mencerminkan situasi di SMP Negeri 2 Amlapura. Sehubungan dengan hal tersebut, perlu dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam tentang besaran kontribusi kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Amlapura. Hasil penelitian ini dapat

digunakan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan mutu guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto*. Populasi penelitian adalah semua guru SMP Negeri 2 Amlapura. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik studi sensus. Besarnya sampel penelitian adalah 50 orang. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang berbeda-beda. Data tentang kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja dikumpulkan menggunakan kuesioner model skala Likert. Data kinerja guru dikumpulkan menggunakan lembar penilaian kinerja guru. Data penelitian tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.



Gambar 1 Konstelasi Variabel Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, data penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Tabel1. Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Data Penelitian

	Kompetensi Profesional (X1)	Supervisi Pendidikan (X2)	Iklim Kerja (X3)	Kinerja Guru (Y)
N	50	50	50	50
Mean	156.10	139.32	156.50	171.34
Median	156.00	139.00	159.00	173.00
Modus	154	139	127	173
Std. Deviasi	7.541	5.808	17.109	12.313
Varian	56.867	33.732	292.704	151.617
Range	31	26	65	49
Minimum	141	126	115	145
Maximum	172	152	180	194
Jumlah	7805	6966	7825	8567

Secara umum dapat dikatakan bahwa kompetensi profesional, supervisi pendidikan, iklim kerja dan kinerja guru SMPN 2 Amlapura tergolong tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis

Untuk menguji apakah data memenuhi persyaratan untuk dianalisis dengan teknik yang telah ditetapkan, maka sebelumnya dilakukan uji persyaratan analisis. Uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linieritas dan keberartian arah regresi, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas. Hasil uji persyaratan

analisis menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal, mempunyai bentuk regresi linier dan koefisien arah regresi yang berarti, tidak mengalami multikolinieritas, tidak terjadi autokorelasi, dan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Kontribusi Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

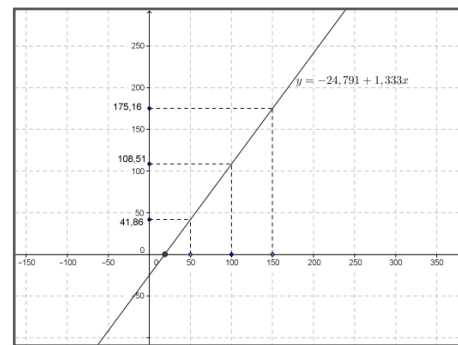
Kompetensi profesional (X_1) guru di SMP Negeri 2 Amlapura diperoleh

dengan menyebarkan angket yang berisikan 41 butir pernyataan yang menyangkut kompetensi profesional guru. Berdasarkan hasil penelitian data kompetensi profesional guru memiliki rata-rata sebesar 156,10; standar deviasi 7,541; nilai minimum 141; nilai maksimum 172; dan range (rentangan data) 31.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = -24,791 + 1,333X_1$ dengan $F_{hitung} = 96,051 > F_{tabel} = 4,030$ dan signifikansi $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} > F_{tabel}$, sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Amlapura, besarnya kontribusi adalah (R square x 100%) 66,7% dan sumbangan efektif 39,26. Dengan kata lain semakin baik kompetensi profesional yang dimiliki oleh seorang guru maka kinerjanya akan semakin baik pula. Sesuai pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Mahendra (2011), yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan kompetensi profesional terhadap kinerja guru pada SD-SMP Satu Atap di Kabupaten Buleleng melalui persamaan regresi $\bar{Y} = 84,564 + 0,352X_1$ dengan kontribusi sebesar 13,0%, Santika Dewi (2011), menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 4,41 %. Perbedaan kontribusi hasil penelitian inipenulis prediksi disebabkan oleh faktor eksternal yaitu faktor lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor kompetensi profesional guru disertai dengan peningkatan skor kinerja guru. Prediksi ini dapat digambarkan pada Gambar 2.



Gambar 2 Grafik Garis Regresi Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

Kontribusi Supervisi Pendidikan Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

Data supervisi pendidikan (X2) diperoleh dengan menyebarkan angket yang berisikan 35 butir pernyataan yang menyangkut supervisi pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian data supervisi pendidikan memiliki rata-rata sebesar 156,50; standar deviasi 17,109; nilai minimum 115; nilai maksimum 180; dan range (rentangan data) 65.

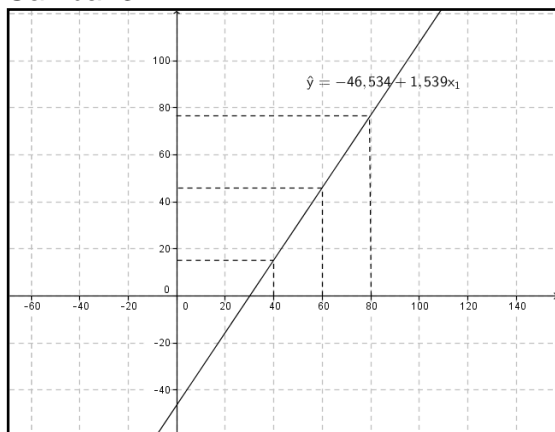
Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi pendidikan dengan kinerja guru SMPN 2 Amlapura melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = -46,534 + 1,539X_2$ dengan $F_{hitung} = 53,540$.

Dalam penelitian ini juga ditemukan korelasi yang positif antara supervisi pendidikan terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi r hitung = 0,726 ($p < 0,05$). Hal ini berarti makin baik supervisi pendidikan seorang guru maka makin baik pula kinerja guru. Kontribusi supervisi pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 52,7% dan sumbangan efektif sebesar 26,43%. Sesuai pula dengan hasil penelitian dari Lastrini (2011), yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari supervisi pendidikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 19,2% dan Astawa (2006) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah terhadap kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jembrana dengan

koefisien korelasi ganda sebesar 0,710. Perbedaan kontribusi hasil penelitian ini penulis prediksi disebabkan oleh faktor eksternal yaitu faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan indikasi bahwa supervisi pendidikan organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor supervisi pendidikan disertai dengan peningkatan skor kinerja guru. Prediksi ini dapat digambarkan pada Gambar 3.



Gambar 3 Grafik Garis Regresi Supervisi pendidikan dengan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

Kontribusi Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

Data iklim kerja (X_3) diperoleh dengan menyebarkan angket yang berisikan 42 butir pernyataan yang menyangkut iklim kerja. Berdasarkan hasil penelitian data iklim kerja memiliki rata-rata sebesar 156,50; standar deviasi 17,109; nilai minimum 115; nilai maksimum 180; dan range (rentangan data) 65.

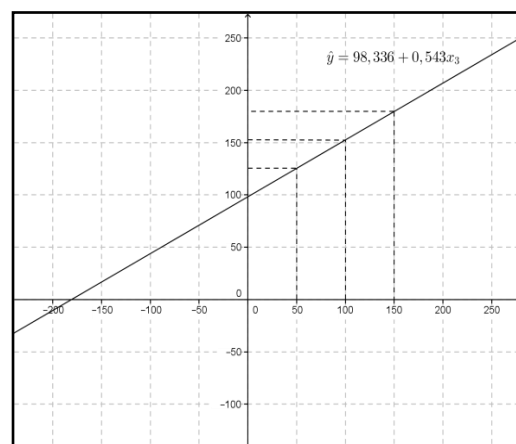
Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru SMP Negeri 2 Amlapura melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 98,336 + 0,543X_3$ dengan $F_{hitung} = 63,408$ ($p < 0,05$).

Dalam penelitian ini juga ditemukan korelasi yang positif antara iklim kerja sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi $r_{hitung} = 0,754$ ($p < 0,05$). Hal ini berarti makin baik iklim kerja organisasi maka makin baik pula kinerja

guru SMP Negeri 2 Amlapura. Kontribusi iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru sebesar 56,9% dan sumbangan efektif sebesar 9,82%, sesuai pula dengan hasil penelitian dari: Japa (2008) yang menyatakan bahwa iklim kerja memberi kontribusi yang signifikan sebesar 21,1% terhadap kinerja guru pembimbing pada SMP di Kabupaten Karangasem, Adhi Sucipta(2011) yang menyatakan bahwa iklim kerja sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kuta Utara, dengan kontribusi sebesar 62,86% dan sumbangan efektif sebesar 26,59%. Perbedaan kontribusi hasil penelitian ini penulis prediksi disebabkan oleh faktor eksternal yaitu faktor lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini dapat dijadikan indikasi bahwa iklim kerja organisasi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Data Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura (Y) diperoleh dengan lembarobservasi yang berisikan 44 butir pernyataan yang menyangkut kinerja guru-guru SMP Negeri 2 Amlapura. Berdasarkan hasil penelitian data kinerja guru memiliki rata-rata sebesar 171,34; standar deviasi 12,313; nilai minimum 145; nilai maksimum 194; dan range (rentangan data) 49.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kenaikan skor Iklim Kerja disertai dengan peningkatan skor kinerja guru. Prediksi ini dapat digambarkan pada Gambar 4.



Gambar 4. Grafik Garis Regresi Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

Kontribusi Kompetensi Profesional, Supervisi Pendidikan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Amlapura

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,869 yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,755 yang artinya kontribusi kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru cukup besar yaitu 75,5% dan sisanya 24,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kontribusi kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja terhadap kinerja guru dapat dijelaskan melalui persamaan regresi $\hat{Y} = -45,042 + 0,746X_1 + 0,560X_2 + 0,182X_3$. Artinya variasi kinerja guru sekitar 75,5% dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi profesional (X_1), supervisi pendidikan (X_2) dan iklim kerja (X_3) melalui persamaan regresi $\hat{Y} = -45,042 + 0,746X_1 + 0,560X_2 + 0,182X_3$. Temuan ini juga mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka tiga faktor yang berkontribusi, yaitu kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja harus mendapat perhatian secara proporsional.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (1) Lastrini (2011) yang menemukan bahwa terdapat supervisi pendidikan, motivasi berprestasi dan iklim kerja sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 25,9% dan (2) Astawa (2006) yang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelaksanaan supervisi pendidikan oleh kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja guru pembimbing SMP Negeri di Kabupaten Jember.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melingkupinya, baik

yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya. Faktor internal guru yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi profesional dan supervisi pendidikan. Sedangkan faktor eksternal yang diyakini mempengaruhi kinerja guru adalah Iklim Kerja organisasi sekolah. Dengan demikian sangatlah penting memperhatikan kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja dalam upaya meningkatkan kinerja guru secara maksimal.

PENUTUP **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal berikut.

- 1) Terdapat kontribusi yang signifikan antara kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Amlapura, besarnya kontribusi adalah ($R^2 \times 100\%$) 66,7%, dan sumbangan efektif sebesar 39,26%. Berdasarkan hasil penelitian data kompetensi profesional guru memiliki rata-rata sebesar 156,10; standar deviasi 7,541; nilai minimum 141; nilai maksimum 172; dan range (rentangan data) 31. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = -24,791 + 1,333X_1$ dengan $F_{hitung} = 96,051 > F_{tabel} = 4,030$ dan signifikansi $p < 0,05$.
- 2) Terdapat kontribusi yang signifikan supervisi pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 52,7% dan sumbangan efektif sebesar 26,43%. Berdasarkan hasil penelitian data iklim kerja memiliki rata-rata sebesar 156,50; standar deviasi 17,109; nilai minimum 115; nilai maksimum 180; dan range (rentangan data) 65. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = -46,534 + 1,539X_2$ dengan $F_{hitung} = 53,540 > F_{tabel} = 4,030$ dan signifikansi $p < 0,05$.
- 3) Terdapat kontribusi yang signifikan iklim kerja organisasi terhadap kinerja guru sebesar 56,9% dan sumbangan efektif sebesar 9,82%. Berdasarkan

hasil penelitian data motivasi berprestasi memiliki rata-rata sebesar 156,50; standar deviasi 17,109; nilai minimum 115; nilai maksimum 180; dan range (rentangan data) 65. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh persamaan garis regresi $\hat{Y} = 98,336 + 0,543X_3$ dengan $F_{hitung} = 63,408 > F_{tabel} = 4,030$ dan signifikansi $p < 0,05$.

- 4) Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama kompetensi profesional, supervisi pendidikan dan iklim kerja organisasi sekolah terhadap kinerja guru sebesar 75,5%. Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi profesional, supervisi pendidikan, iklim kerja organisasi dan kinerja guru SMP Negeri 2 Amlapura melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = -45,042 + 0,746X_1 + 0,560X_2 + 0,182X_3$ dengan $F_{hitung} = 47,223 > F_{tabel} = 4,030$ dan signifikansi $p < 0,05$.

Saran-saran

- 1) Hasil Bagi Guru
 - a) Guru hendaknya selalu berusaha meningkatkan kinerjanya sesuai dengan disiplin profesionalisme guru dalam pembelajaran. Hal tersebut tercermin dalam persiapan pelaksanaan pembelajaran (administrasi mengajar yang meliputi silabus, RPP).
 - b) Bagi guru yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan S.1 sebaiknya berusaha meningkatkan kualifikasi dengan mengikuti pendidikan di jenjang S.1, sehingga kualifikasi S.1 terpenuhi.
 - c) Bagi guru yang sudah memenuhi kualifikasi pendidikan S.1 diharapkan dapat meningkatkan pendidikan ke jenjang S.2, sehingga kompetensi guru dapat meningkat sesuai yang diharapkan.
 - d) Sekolah yang belum melaksanakan supervise 2 kali

dalam setahun hendaknya melaksanakan supervisi pendidikan sesuai dengan juknis yang telah ditetapkan, demi memberikan bantuan kepada guru dalam rangka meningkatkan profesionalismenya.

- e) Guru dan warga sekolah hendaknya berusaha menciptakan iklim kerja yang nyaman dengan rekan kerja maupun dengan atasan baik secara fisik maupun secara psikologis agar tercermin suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja.
- 2) Bagi Kepala Sekolah
Kepala sekolah sebagai *leader* di sekolah hendaknya mengembangkan strategi dalam meningkatkan Kompetensi Profesional Guru, Supervisi Pendidikan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja bawahan sangat bergantung pada tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S.2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arya P., 2006. *Kontribusi perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Motivasi Berprestasi, Terhadap Kinerja Guru SMKN 3 Singaraja*. Tesis Pasca Sarjana IKIP Singaraja
- Candiasa I M., 2010 *Statistik Univariat dan Bivariat Disertai Aplikasi SPSS*. Singaraja: Undiksha Press.
- Dantes N., 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Depdiknas, 2004. *Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jakarta: Depdiknas.

- Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. 2005. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdikbud. 1977. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Eka Mahendra I G., (2011) *Hubungan antara Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD-SMP Satu Atap di Kabupaten Buleleng*. Tesis, Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Hadari. 1984. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hariwung, A.J. 1989 *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen Depdikmud.
- Hoy.K.W.7 Miskel. C.G.1987 *Education Administration: Theory. Reseach and Practice*. New York:random Home
- Indah Suari A.A.I.P., 2012 *Korelasi Antara Pelaksanaan Supervisi Pengajaran, Kompetensi Profesional dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru SMP Negeri di SMP Negeri 2 Sukawati*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Japa, I B. N., 2008. *Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Pembimbing pada SMP Negeri di Kabupaten Karangasem*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Kyte, GC. 1930. *How to Supervise*. Boston: Houghtin Mifflin Company.
- Lovell, JT. & Wiles K. 1983. *Supervision for Better School*. Fifth Edition Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Lastrini, K. 2011. *Kontribusi Supervisi Pendidikan, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA PGRI 1 Amlapura*. Tesis, Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mantja, W. 1998. *Efektivitas Supervisi Klinik dalam Membimbing Praktik mengajar Mahasiswa IKIP Malang*. Tesis, tidak diterbitkan. Malang: IKIP Malang.
- Nawawi. H., 1985. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Renika Cipta.
- Neagley, RL. & Evans, DN., 1980. *Hand book for effective supervision of intruction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ngalim, P., 1987, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurtain, H., 1989. *Supervisi Pengajaran (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Ditjen Dikti Depdikbud.
- Oka, A.A.K., 1994. *Kontribusi Karakteristik Kepribadian yang bertendensi Kebutuhan Terhadap Performasi Supervisi Pengajaran Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri di Bali*. Tesis Magister. Tidak Diterbitkan. IKIP Negeri Malang.
- Pidarta, M, 1999. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santika D. N. *Kontribusi Kompetensi Profesional, Supervisi Pendidikan, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja*

Guru SMP Negeri di Kota Amlapura.
Tesis, Administrasi Pendidikan,
Program Pascasarjana, Universitas
Pendidikan Ganesha.

Syaiful S., 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.

Sehertian, P, A. & Mataheru, F. 1981. *Prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.

Soetopo dan Soemanto. 1984. *Prinsip-Prinsip Dasar Dalam Melaksanakan Supervisi Pendidikan*. Salatiga: Penerbit Kanisius.

Spears, H. 1995. *Improving the Supervision of Instruction*. New York: Prentice Hall, Inc.

Suhertian. 1995. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sujana. 1996. *Metoda Staistika* Bandung Tarsito.

Suroso. 2002. *In Memorial Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Jendela.

Undang-Undang Nomor: 22 Tahun 1999
tentang : Otonomi Daerah.

Undang-Undang Nomor: 20 Tahun 2003
tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wijono. 1989. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PP :PTK Diten Dikti Depdikbud.