

Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana.

I Ketut Darmada, Nyoman Dantes, Nyoman Natajaya
Program Studi Pendidikan Dasar, Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: ketut.darmada@pasca.undiksha.ac.id, nyoman.dantes@pasca.undiksha.ac.id
natajaya@pasca.undiksha.ac.id,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri Se Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana. Penelitian ini merupakan penelitian Expost Facto. Instrumen pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Penentuan responden menggunakan sampel random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari seluruh anggota populasi menjadi responden penelitian yakni berjumlah 40 orang guru. Analisis data menggunakan Rumus Product Moment dari Pearson, Korelasi Parsial dan, korelasi ganda. Hasil analisis data diperoleh beberapa temuan sebagai berikut : Pertama: terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, Kedua: terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, Ketiga: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y, dan Keempat: terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi Y

Kata kunci : Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Iklim kerja, Motivasi kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aimed to determine the contribution of the Principal Managerial Competence, work climate and work motivation on teacher performance on SMP Se Mendoyo Jembrana regency. This research is ex post facto. Data collection instruments that use questionnaires. Determination of the respondents using random sampling is random sampling of all members of the population into the study respondents are 40 teachers. Data analysis using Pearson Product Moment formula, and Partial Correlation, multiple correlation. The results of the data analysis obtained several findings as follows: First: there is a significant contribution between Principal Managerial Competence (X_1) on teacher performance (Y) with the regression equation Y, Second: there is a significant contribution to the work climate (X_2) on teacher performance (Y) with the regression equation Y, Third: there is a significant contribution to the work motivation of teachers (X_3) on teacher performance (Y) by the regression equation Y, and Fourth: there is a significant contribution between managerial principals (X_1), climate labor (X_2), work motivation of teachers (X_3) on teacher performance (Y) with the regression equation Y

Keywords: Principal Managerial Competence, working climate, working motivation, teacher performance

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter sebuah peradaban khususnya lewat perSekolahan formal. Tanpa pendidikan, sebuah bangsa atau masyarakat tidak akan pernah mendapatkan kemajuannya sehingga menjadi bangsa atau masyarakat yang kurang atau bahkan tidak beradab. Karena itu, sebuah peradaban yang memberdayakan akan lahir dari suatu pola pendidikan dalam skala luas yang tepat guna dan efektif bagi konteks dan mampu menjawab segala tantangan zaman.

Untuk mendukung keterlaksanaan program pendidikan tersebut berbagai peraturan perundang-undangan telah diluncurkan dimulai dari UU No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), UU No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, disusul oleh Peraturan Pemerintah (PP) No.74 Tahun 2008. Selanjutnya Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No.16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Pasal 8 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, mengamanatkan bahwa, guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat rohani dan jasmani, serta memiliki kemampuan untuk

mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualitas guru identik dengan kinerja guru. Kinerja guru adalah usaha tertinggi yang dilakukan oleh guru dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai guru. Kinerja guru yang baik menurut Sahertian 1994 (dalam Hadiyanto 2004) adalah : (1) guru dapat melayani pembelajaran 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.

Berbagai variabel yang mengkontribusikan kinerja guru, selain faktor kepemimpinan, motivasi kerja, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu iklim kerja guru. Iklim kerja guru adalah suasana kerja di tempat mereka bekerja di tandai dengan adanya rasa aman, tenang, tentram, terjadi interaksi yang baik antara personil, adanya keterbukaan, terciptanya suasana keterbukaan, rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Menurut Bloom (dalam Hadiyanto, 2004) mendefinisikan iklim dengan kondisi, pengaruh dan rangsangan dari luar yang meliputi pengaruh fisik sosial dan intelektual yang di pengaruhi peserta didik. Iklim kelas adalah aspek sosial informal dan aktifitas guru kelas

yang secara spontan yang mempengaruhi tingkah laku. Iklim dapat juga di katakana seperti halnya "kepribadian" pada manusia. Artinya, masing-masing kelas mempunyai ciri (kepribadian) yang tidak sama dengan kelas-kelas yang lain meskipun kelas itu di bangun dengan fisik dan bentuk atau arsitektur yang sama.

Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Iklim kerja Sekolah tempat guru melaksanakan tugas meliputi lingkungan fisik, sosial, intelektual dan nilai-nilai. kondisi lingkungan ini akan mempengaruhi perilaku warga Sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil observasi awal di beberapa Sekolah kajian peneliti menemukan bahwa iklim kerja guru terindikasi belum maksimal yang di tandai dengan kondisi fisik yang meliputi keadaan gedung, kebersihan tempat kerja, kelancaran administrasi yang perlu di perhatikan. Kondisi psikologis seperti kekeluargaan dan keakraban sudah cukup bagus suasana kerja penuh dengan rasa kekeluargaan tetapi kondisi eksternal maddrasah yang masih belum optimal untuk mendukung proses pembelajaran.. Partisipasi orang tua siswa dan kurangnya penghargaan dari komite sekolah juga masih dinilai kurang hal ini juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Akan tetapi hal ini baru berupa data awal yang masih belum bisa dibuktikan secara empiris, oleh karena itu peneliti ingin lebih mendalami kontribusi iklim kerja dalam kaitannya dengan kinerja guru.

Kinerja seseorang dipengaruhi pula oleh motivasi kerja mereka. Menurut Siagian (2003: 49), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan mengfungsikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan suatu istilah umum yang mengacu kepada faktor-faktor yang ada didalam diri individu atau organisasi yang membangkitkan dan mempertahankan perilaku yang diarahkan untuk pemuasan jumlah kebutuhan atau dorongan ke arah pencapaian suatu tujuan.

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari alam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktifitas dalam menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinu dan progresif untuk mencapai tujuan. Seorang guru bila memiliki motivasi kerja tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula demikian sebaliknya. Dari pengamatan langsung ke beberapa sekolah kajian melalui metode wawancara, peneliti menemukan tingkat motivasi yang masih rendah sebagai akibat belum adanya imbalan finansial dan penghargaan yang memuaskan terhadap prestasi guru berdampak terhadap prestasi kerja

yang tidak sesuai dengan harapan sekolah. Hal ini sebagai akibat dari banyaknya guru yang melakukan pekerjaan sambilan diluar bidang pekerjaannya sebagai pendidik karena tuntutan kebutuhan hidup. Tidak sedikit dari mereka yang memperoleh penghasilan yang lebih tinggi dibidang lain dibandingkan dengan gajinya menjadi guru. Kondisi ini mengakibatkan kurangnya motivasi kerja guru, akan tetapi hal ini belum dibuktikan secara empiris. Kinerja guru dalam penelitian ini diartikan sebagai gambaran tentang hasil kerja seorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang diembannya, didasarkan atas tanggung jawab profesional yang dimilikinya sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya.

Kinerja guru tidak lepas dari paradigma manajemen pendidikan yang memberikan kewenangan kepada Kepala Sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian pendidikan di Sekolah. Kepala Sekolah memiliki berbagai potensi yang dapat dikembangkan secara optimal. Setiap Kepala Sekolah harus memiliki perhatian yang cukup tinggi terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Perhatian tersebut harus ditunjukkan dengan kemauan dan kemampuan untuk mengembangkan diri secara optimal, sehingga bawahannya yaitu guru dan tenaga kependidikannya dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi tidak semua Kepala Sekolah memiliki wawasan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam meningkatkan

kualitas pendidikan di sekolahnya (Mulyasa, 2005: 116).

Berdasarkan isu fenomena di atas, dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, ada sisi menarik untuk dikaji dan dicermati sejalan dengan komitmen pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kinerja guru, serta tuntutan para stakeholder terhadap kinerja yang semakin tinggi. Dari fenomena di lapangan tidak bisa dipungkiri masih banyak terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Untuk membuktikan secara ilmiah yang didukung oleh data yang empiris tentang kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal kinerja guru, maka dipandang perlu mengadakan penelitian korelasi antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana.

Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut; (1) Apakah terdapat kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Mendoyo di Kabupaten Jembrana? (2) Apakah terdapat kontribusi iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Mendoyo di Kabupaten Jembrana? (3) Apakah terdapat kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Mendoyo di Kabupaten Jembrana? (4) Apakah terdapat kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah

Menengah Pertama Se-Kecamatan Mendoyo di Kabupaten Jembrana?

Berdasarkan latar belakang, kajian teori, dan kajian penelitian yang relevan, maka dilakukan penelitian dengan judul Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri sekecamatan Mendoyo Kabupaten Jembrana dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dengan kinerja guru SMP se-Kecamatan Mendoyo, kontribusi antara iklim kerja dengan kinerja guru SMP sekecamatan mendoyo, kontribusi antara motivasi kerja dengan kinerja guru SMP se-Kecamatan Mendoyo, kontribusi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP se-Kecamatan Mendoyo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian *ex-post facto* karena tidak melakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejalanya secara wajar telah ada dilapangan. Teknik

korelasional digunakan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini variabel-variabel itu akan dikorelasikan seperti Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y), iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y), antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1), iklim kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik random sampling, dengan jumlah sampel 40 orang.

Data diperoleh dengan Kuesioner yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Data tentang Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, iklim kerja, motivasi, dan kenerja guru dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner.

Untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi ganda, dan korelasi parsial. Keseluruhan analisa statistik tersebut menggunakan bantuan program *SPSSfor windows* versi 17.00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Data Penelitian

Variabel Statistik	X_1	X_2	X_3	Y
Rata-rata	136,50	145,85	130,48	218,90
Nilai Tengah	64	147	80	144
Modus	64	147	80	237

Simpangan baku	14,507	14,964	13,585	15,208
Varian	210,603	223,238	184,563	231,272
Range	55	64	66	58
Minimum	105	108	93	180
Maksimum	160	172	134	238
Jumlah	5460	5834	5219	8756

Kontribusi Antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) Dengan Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 41,11%. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa makin baik tingkat Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, maka makin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, sedangkan sisanya lagi 58,89% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

Determinasi Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah ada

sebesar 41,11% mengidentifikasi bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Sumbangan efektif Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah sebesar 30,83% mengidentifikasi bahwa efektivitas Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah cukup optimal dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang baik di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana lebih banyak dipengaruhi oleh gaya Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dibandingkan dengan motivasi kerja dan iklim kerja guru.

Kontribusi antara Iklim kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana

Berdasarkan hasil analisis tersebut disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 33,3%. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa

makin baik motivasi kerja guru yang ada di sekolah, maka makin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, sedangkan sisanya lagi 53,4% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

Determinasi iklim kerja sekolah ada sebesar 33,3% mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Sumbangan efektif iklim kerja sekolah sebesar 23,28% mengindikasikan bahwa efektivitas iklim kerja sekolah cukup optimal dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang baik di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana lebih banyak dipengaruhi oleh iklim kerja sekolah selain Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan 'tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana' ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan "terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana" diterima.

Kontribusi antara Motivasi kerja (X3) dengan Kinerja Guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-

Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 64,2%. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa makin baik iklim kerja guru yang ada di sekolah, maka makin tinggi pula tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, sedangkan sisanya lagi 61,8% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti.

Determinasi motivasi kerja ada sebesar 64,2%. mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat dipakai sebagai prediktor kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Sumbangan efektif iklim kerja sekolah sebesar 18,56% mengindikasikan bahwa efektivitas motivasi kerja cukup optimal dalam mempengaruhi kinerja guru. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang baik di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana lebih banyak dipengaruhi oleh motivasi kerja selain Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah motivasi kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan "tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana". Sedangkan

hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan “terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana” diterima.

Kontribusi Secara Bersama-Sama Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1), Iklim Kerja (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y) Di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1), iklim kerja (X_2) motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 65,3% Sedangkan sisanya lagi 32% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) yang menyatakan “tidak terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja, iklim kerja sekolah dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana” ditolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan “terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, motivasi kerja, iklim kerja sekolah dengan kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-

Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana” diterima.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh beberapa temuan sebagai berikut : Pertama: terdapat kontribusi yang signifikan antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 127,202 + 0,672X_1$ dengan kontribusi sebesar 39,5% ; Kedua: terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 130,995 + 0,603X_2$ dengan kontribusi sebesar 33,3% , Ketiga: terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 138,039 + 0,620 X_3$ dengan kontribusi sebesar 28,8%, dan Keempat: terdapat kontribusi yang signifikan antara manajerial kepala sekolah (X_1), iklim kerja (X_2), motivasi kerja guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan garis regresi $Y = 55,152 + 0,504 X_1 + 0,400 X_2 + 0,284 X_3$ dengan kontribusi sebesar 65,3%.

Selaras dengan temuan oka (2009) mengemukakan bahwa hubungan antara supervisi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru sangat berpengaruh pada saat bersama-sama maupun secara terpisah, ini karena supervisi manajerial kepala sekolah merupakan faktor internal dari penelitian yang berjudul “Kontribusi Supervisi Manajerial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru”(Studi Tentang persepsi Para Guru pada Rintisan SBI di SMA Se-Kabupaten Gianyar).

Yanti (2010) melakukan penelitian terhadap kompetensi, motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Mengwi. Temuannya adalah iklim kerja guru memiliki pengaruh kontribusi yang signifikan baik pada saat bersama-sama maupun sendiri terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian ini faktor kompetensi manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja walaupun suasana iklim kerja dan motivasi kerja tidak terlalu kondusif.

Penelitian yang dilakukan Rahman (2012) sangat memberikan pandangan yang lebih, karena ditinjau dari beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru maka bukan satu-satunya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yaitu kompetensi manajerial kepala sekolah. Namun masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi seperti salah satunya juga faktor komitmen guru.

Perbedaan yang sama juga ditemukan oleh Ratmini (2012) yang melakukan penelitian dengan judul "Kontribusi Motivasi Kerja, Etos Kerja, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Di Kecamatan Karangasem". ditemukan: terdapat kontribusi yang signifikan antara pengalaman mengajar terhadap kinerja guru bahasa Inggris baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini akan disajikan simpulan dari temuan mengenai kontribusi antara kompetensi manajerial kepala sekolah (X_1), iklim kerja sekolah (X_2), dan motivasi kerja (X_3), terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, yaitu sebagai berikut: (1) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kompetensi manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 45% dan sisanya lagi 65,30% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti (2) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 34 % dan sisanya lagi 61,9% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti (3) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 21 % dan sisanya lagi 72,7% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diteliti (4) Terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana dengan kontribusi sebesar 65,3% dan sisanya lagi 32% merupakan kontribusi faktor lain yang diteliti

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa jika kompetensi manajerial kepala sekolah meningkat, maka kinerja guru juga meningkat, karena kompetensi manajerial kepala sekolah, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana, baik secara terpisah maupun secara simultan. Dengan demikian ketiga variabel bebas tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Bila dilihat dari kontribusi dari masing-masing variabel bebas, tampak kompetensi manajerial kepala sekolah merupakan prediktor yang paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel penelitian tentang kompetensi, motivasi kerja, iklim kerja terdapat kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut: (a) Bagi Kepala sekolah; Hendaknya bekerja sesuai dengan aturan manajemen kepemimpinan yang benar dalam arti pendelegasian dan pendistribusian tugas secara merata serta berusaha untuk selalu bersikap adil kepada guru dan staff pegawai, serta diharapkan bersifat fleksibel dan terbuka.

Keterbukaan kepala sekolah akan menjadi inspirasi positif bagi guru, tentunya kepala sekolah akan menjadi inspirasi positif bagi guru, tentunya kepala sekolah melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan. (b) Bagi Guru; Bekerjalah dengan profesional, dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga bisa mencapai jenjang karir dengan prestasi-prestasi edukatif. (c) Bagi Pengambil Kebijakan khususnya Dinas Pendidikan, dalam pengangkatan kepala sekolah agar selalu memperhatikan kompetensi manajerial kepala sekolah. (d) Bagi peneliti yang lain diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini, yang belum diungkap didalam pembahasan ini, baik melalui penelitian kuantitatif maupun kualitatif.

DAFTAR RUJUKAN

- Ariantini, T. 2006, Kolerasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Supervisi Pengawas Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Denpasar Selatan. *Tesis* : Undiksha.
- Ardiatmika Adnyana, I Ketut. 2011. kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik dan sikap guru terhadap profesinya dengan kinerja guru matematika SMP Negeri di Kabupaten Jembrana. *Jurnal Ilmiah*

- Pendidikan dan Pembelajaran.*
Program Pascasarjana
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja. Vol 7 No. 2 Tahun
2011.
- Candiasa, I M. 2004. *Analisis Butir Disertasi dengan Iteaman, Bigsteps, dan SPSS.* Singaraja : Ikip Negeri Singaraja.
- Dantes, N. 2007. *Metodologi Penelitian untuk Ilmu - ilmu Sosial dan Humaniora.* Universitas Ganesha Singaraja.
- Dantes, N. 2009, *Manajemen Pendidikan, Bandung, Tim Dosen dministrato Pendidikan UPI.*
- Danim, S. 2010. *Kepemimpinan Pendidikan.* Bandung : Alfabeta.
- Hadiyanto. 2004. *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia.* Jakarta : Rineka Cipta.
- Hadi, S. 2004. *Statistik, Jilid 1 sampai dengan Jilid 3.* Yogyakarta : Andi.
- Kawit S, I W. 2005. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Dalam Hubungannya Dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar Regrouping Kecil di Kabupaten Jembrana.* Tesis : Undiksha.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Lako, A. 2004. *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi.* Cetakan Pertama. Yogyakarta : Amara Books.
- Mulyasa,E. 2003.*Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep Karakteristik & Implementasi,* Bandung : Rosda Karya.
- Mulayasa.E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah.* Bandung : Rosda Karya.
- Mulayasa.E.2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Bandung : Rosda Karya.
- Munir, A. 2008. *Menjadi Kepala Sekolah Efektif,* Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Permendiknas 13 tahun 2007. *Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah,* HTTP://Permen 13 tahun 2007. 12 September 2012 Jam 13:04 wita
- Perni, N. 2005. *Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Agama Hindu SMA/SMK Negeri kota Denpasar.* Tesis : Undiksha.
- Sagala , H.S. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat : Strategi*

Memenangkan Persaingan Mutu. Jakarta : Nimas Multima

Sardiman, A.M. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan* Bandung : Alfabeta.

Siagian, S. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan,* Jakarta : Rineka Cipta,

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,* Bandung : Alfabeta.

Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional.* Jakarta : Pustaka Pelajar.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen.* Jakarta : Pustaka Pelajar.

Usman M. U. 2005. *Menjadi Guru Profesional,* Bandung : Remaja Rosda Karya.

Wahjosumidjo, cetakan ke 7, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Winardi , 2006. *Sosok Guru Abad XXI.* Bali : Undiksha.

Yamin, M. dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru.* Jakarta : Gaung Persada Press.