

PENGARUH PELAKSANAAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS, MOTIVASI KERJA, IKLIM KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN

¹Getruida Calorina Naomi Orno dan ²Darmin Hasbullah

¹SMKN kota Ambon

²BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan

Email : hasbullahdarmin@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja dan disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon dan (2) pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon. Jenis penelitian ini adalah *expost facto*. Populasi penelitiannya seluruh guru PNS SMK Negeri di Kota Ambon berjumlah 408 orang guru. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik analisa data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas berada pada kategori baik, motivasi kerja berada pada kategori baik, iklim kerja berada pada kategori baik, disiplin kerja berada pada kategori baik, kinerja guru berada pada kategori cukup baik. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa : (1) pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan (2) motivasi kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja signifikan. (3) iklim kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja guru dan berpengaruh melalui disiplin kerja tidak signifikan.

Kata kunci : Pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, disiplin kerja, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Uji Kompetensi Guru (UKG) pada tahun 2013 di Dinas Pendidikan Kota Ambon peserta yang lulus Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2013 dari 1.487 guru peserta UKG yang lulus hanya 300 orang. Hal tersebut disebabkan sebagian besar guru tidak menguasai materi yang diuji. Menurut Kepala Dinas Pendidikan Kota Ambon, Benjamin Kainama bahwa

ketidakberhasilan UKG ini akan menjadi acuan bagi guru untuk lebih meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru.

Kondisi di atas sebenarnya tidak terlepas dari tugas dan peran pengawas sekolah sebagai *supervisor* diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian pengawas diharapkan mampu melakukan supervisi khususnya supervisi akademik untuk memperbaiki kualitas pembelajaran melalui serangkaian bimbingan dan pelatihan, peningkatan kemampuan mengelola pembelajaran, sehingga dapat meningkatkan kemampuan profesional guru yang berdampak kepada kinerja guru. Pengawas sekolah SMK Negeri di Kota Ambon juga masih ada yang belum menguasai keenam standar kompetensi tersebut dengan baik. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru diperoleh informasi sebagai berikut : 1) Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah belum maksimal sehingga guru belum merasakan manfaat yang nyata dalam peningkatan kualitas pembelajaran, 2) Kunjungan kelas (supervisi akademik) terhadap guru jarang dilakukan, 3) Pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah masih berorientasi pada pengawasan (kontrol) dan obyek utamanya adalah administrasi, 4) Suasana kemitraan antara guru dan supervisor kurang tercipta dan bahkan guru secara psikologis merasa terbebani dengan pikiran untuk dinilai, 5). pelaksanaan supervisi selama ini sifatnya mencari kelemahan para guru, sehingga para guru merasa waswas bila didatangi supervisor. Fenomena ini menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah masih jauh dari harapan.

Selain peran pengawas dalam supervisi akademik, ada pula faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu Motivasi kerja, Iklim kerja, dan disiplin kerja. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa guru SMK di kota ambon dalam suatu kegiatan MGMP yang bertempat di SMK Negeri 3 Ambon diperoleh informasi yang berkaitan dengan motivasi kerja guru adalah sebagai berikut: 1) upah yang tidak layak, misalnya kesejahteraan ditunggak sampai 6 bulan baru dibayar, 2) Suasana kerja kurang menyenangkan, misalnya kepala sekolah bersikap diktator, tidak menganggap guru sebagai rekan kerja, 3) tidak diberi kesempatan untuk berkembang, misalnya kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), ada sebagian guru yang selalu mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat namun ada sebagian guru yang tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengikuti diklat. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya perubahan maka akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.

Fakta yang terjadi di Kota Ambon berdasarkan pengamatan penulis yang berkaitan dengan iklim kerja guru adalah bahwa: 1) Masih ada SMK Negeri yang mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif dimana guru-guru merasa kurang nyaman karna lokasi sekolah

digabung dengan SMP Negeri, 2) Guru merasa tertekan dari Pimpinan dan tidak fokus kepada peserta didik.

Berdasarkan wawancara terhadap beberapa kepala sekolah SMK di kota ambon pada bulan agustus dalam suatu rapat kepsek SMK se-kota Ambon yang bertempat di SMK Negeri 4 Ambon diperoleh informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja guru adalah sebagai berikut: 1) Ada beberapa guru yang mempunyai kecendrungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, 2) Keberangkatan dan kepulangan mereka tidak sesuai dengan jam yang telah dijadwalkan dalam hal ini guru selesai jam mengajar langsung pulang, 3) Sering melalaikan tugas dan tidak membuat rencana pembelajaran. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung, akan mempengaruhi kinerja guru tersebut dalam proses belajar-mengajar.

Menurut Widoyoko (2012:200) menyatakan bahwa guru yang berkualitas adalah guru yang berkompentensi, yang mampu untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah guru yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik.

Selanjutnya Sudjana (2011b:20) menempatkan peran pengawas sekolah sebagai penjamin mutu pada tingkat satuan pendidikan. Upaya yang dilakukan pengawas sekolah pada persoalan tersebut adalah melakukan supervisi yang dimaknai sebagai bantuan profesional kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang diarahkan pada peningkatan kinerjanya. Salah satu bentuk supervisi yang dilakukan pengawas adalah supervisi akademik, dimana supervisi akademik berfokus pada penjaminan mutu guru sehingga kinerja guru meningkat.

Kaliri (2008: 3-4) menyatakan bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang atau bawahan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan. Dengan demikian maka kebutuhan merupakan daya dorong (motivasi) seseorang untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan. Beberapa hal yang dapat membangkitkan motivasi kerja guru diantaranya adalah upah yang layak, suasana kerja yang menyenangkan, kesempatan untuk berkembang, kebutuhan akan pengakuan, dan kebutuhan berprestasi.

Supardi (2013: 13) mengungkapkan suatu kajian yang diketahuinya bahwa, “apabila sekolah mempunyai iklim kerja yang positif dan kondusif guru-guru akan merasa lebih nyaman dan mempunyai keyakinan serta dalam keadaan gembira; guru tidak akan merasa tertekan dan memberikan fokus kepada peserta didik dengan ikhlas”.

Kaliri (2008: 4) menyatakan bahwa kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurang disiplinnya guru-guru dalam melaksanakan tugas, seperti datang ke sekolah terlambat, bersikap masa bodoh terhadap siswa berakibat kualitas peserta didik menjadi rendah.

Dari pernyataan di atas terlihat bahwa kinerja guru, pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja sekolah, dan disiplin kerja guru di lapangan belum sesuai dengan kondisi idealnya. Hal inilah yang menjadikan penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang : *Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas, motivasi kerja, iklim kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon*. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih baik dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran khususnya SMK Negeri di Kota Ambon.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian *expost facto*, karena sesuai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ingin mengetahui besarnya pengaruh disiplin, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung, data yang dikumpulkan pada setiap variabel tersebut merupakan fakta yang telah terjadi. Oleh karena itu untuk memperoleh data pada variabel-variabel, peneliti tidak mengadakan perlakuan terhadap sampel peneliti melainkan mengkaji fakta- fakta yang telah terjadi, pernah dirasakan, dan pernah dilakukan oleh guru-guru SMK Negeri di Kota Ambon.

Penelitian ini menempatkan pelaksanaan supervisi akademik pengawas (X_1), motivasi kerja (X_2), dan iklim kerja (X_3) sebagai variabel independen, disiplin kerja (Y_1) sebagai variabel intervening dan kinerja guru (Y_2) sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 408 orang guru SMK Negeri se Kota. Ambon. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan metode Slovin, diperoleh sampel sebanyak 202.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisa semua data dengan pendekatan *confirmatori factor analysis* (CFA) melalui program LISREL. Suatu butir dikatakan mempunyai validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel laten jika muatan faktor standarnya $\geq 0,3$. Uji reliabilitasnya menggunakan rumus :

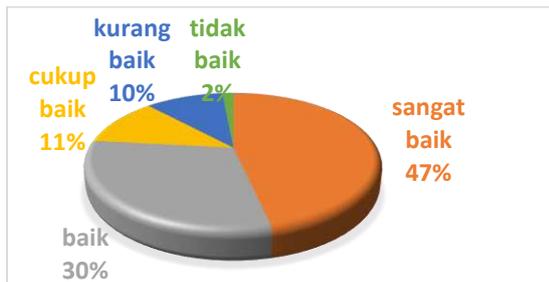
$$\text{Coeffesienct Realibility} = \frac{(\text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized})^2 (\sum \text{measurement})}$$

dengan nilai koefisien Alpha > 0,70.

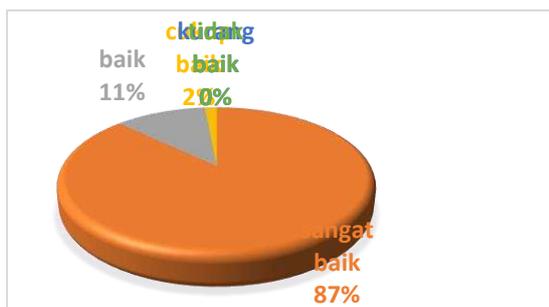
Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan Analisis Deskriptif dan analisis jalur (path analysis) melalui program LISREL.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas



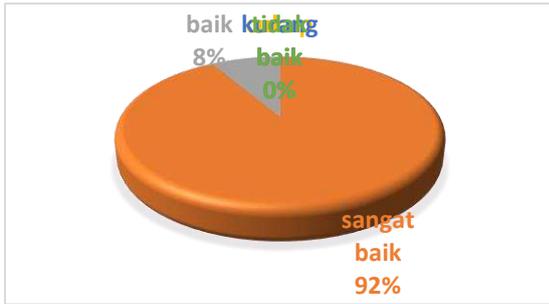
2. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon.



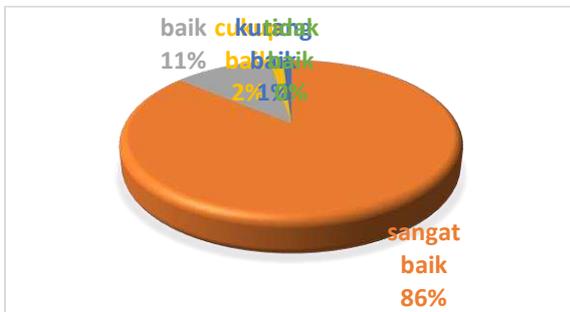
3. Analisis Deskriptif Iklim Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon



4. Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon



5. Analisis Deskriptif Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon



6. Analisis jalur (path analysis)

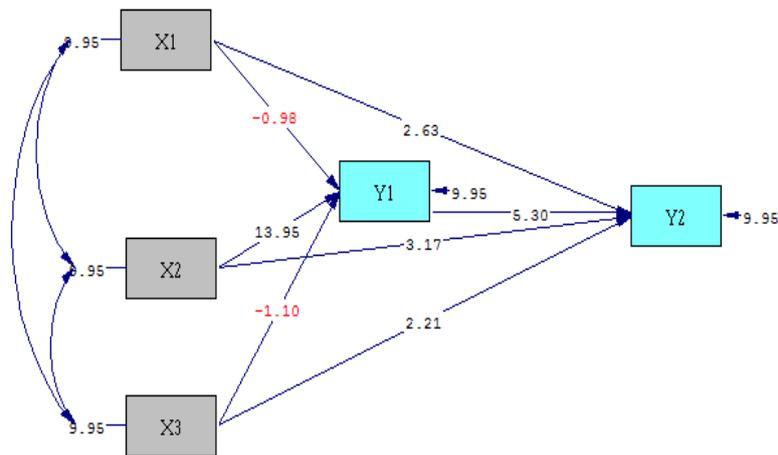
Persamaan Struktur :

$$Y_1 = \lambda_{11}X_1 + \lambda_{12}X_2 + \lambda_{13}X_3 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_{21}Y_1 + \lambda_{21}X_1 + \lambda_{22}X_2 + \lambda_{23}X_3 + \epsilon_2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan supervisi akademik pengawas tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja sebesar (13,95). Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar (2,63), Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar (3,17), Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sebesar (2,21), dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sebesar (5,30)



Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas (X₁).

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Pelaksanaan Supervisi akademik pengawas (X₁), diperoleh skor rata-rata sebesar 134,30 sesuai dengan kriteria penafsiran (Tabel 4.2) berada pada rentang skor 118 – 140 maka gambaran Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas SMK Negeri di Kota Ambon berdasarkan persepsi guru termasuk kategori baik.

Hal ini menunjukkan bahwa rangkaian kegiatan supervisi yang dilakukan oleh pengawas sekolah meliputi pemantauan, penilaian, dan pembimbingan/pelatihan terhadap tugas pokok guru yakni merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta menilai kemajuan siswa belum optimal. Masih harus diupayakan langkah-langkah untuk meningkatkan pelaksanaan kegiatan supervisi akademik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ndebele Claver (2013) yang menunjukkan bahwa pengawasan yang dilaksanakan tidak memiliki relevansi dengan peningkatan pembelajaran dalam hal ini kinerja guru. Guru juga merasa bahwa pengawasan yang dilaksanakan tidak memiliki umpan balik yang berarti. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Savas A. Cezmi, dkk. (2013. Vol. 6. No. 1) yang menyimpulkan bahwa supervisor harus mengatur kegiatan konseling, bekerja sama dengan guru, rajin kunjungan ke sekolah, tidak melaksanakan pengawasan hanya untuk mengisi dokumen, kepala sekolah harus menggunakan penilaian selama setahun, tidak menghakimi, tidak mengganggu atau mengancam namun menjadi penasihat dan mentor, memotivasi, mengatur seminar pendidikan intern yang menguntungkan, memberikan ceramah, memberikan umpan balik yang konstruktif, berempati dengan guru dan membimbing mereka

Motivasi Kerja Guru (X_2)

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Motivasi Kerja Guru (X_2), diperoleh skor rata-rata sebesar 79,32 sesuai dengan kriteria penafsiran (Tabel 4.4) berada pada rentang skor > 72 maka gambaran Motivasi Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon termasuk kategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan Motivasi kerja Guru untuk mencurahkan segala tenaga mencapai tujuan yang diinginkan dan Proses ini dirangsang oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu sudah optimal. Baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Iklim Kerja Guru (X_3).

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Iklim Kerja Guru (X_3), diperoleh skor rata-rata sebesar 90,90 sesuai dengan kriteria penafsiran (Tabel 4.6) berada pada rentang skor 80 - 94 maka gambaran Iklim Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon termasuk kategori baik.

Hal ini menunjukkan Iklim kerja di sekolah yang berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah dan tingkah laku guru belum optimal. Masih harus diupayakan langkah untuk memperbaiki tingkah laku yang berkaitan dengan kepala sekolah dan guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Popa B. Brindusa (2011: No.2. Vol.2) yang menunjukkan bahwa pengaruh iklim secara langsung terhadap kinerja organisasi bersifat subjektif sehingga persepsi dari individu terkadang berbenturan dengan norma-norma yang ditetapkan oleh manajer. Dengan demikian Iklim Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon masih bersifat subjektif sehingga persepsi guru terkadang berbenturan dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh kepala sekolah.

Disiplin Kerja Guru (Y_1).

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Disiplin Kerja Guru (Y_1), diperoleh skor rata-rata sebesar 82,68 sesuai dengan kriteria penafsiran (Tabel 4.8) berada pada rentang skor > 72 maka gambaran Disiplin Kerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon termasuk kategori sangat baik.

Hal ini berarti disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon sudah optimal. Perlu diupayakan langkah untuk mempertahankan disiplin kerja menyangkut ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku.

Kinerja Guru (Y_2).

Berdasarkan tanggapan hasil responden tentang Kinerja Guru (Y_2), diperoleh skor rata-rata sebesar 138,35 sesuai dengan kriteria penafsiran (Tabel 4.10) berada pada rentang skor > 127 maka gambaran Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Ambon termasuk kategori sangat baik.

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon sudah optimal. Perlu diupayakan langkah untuk mempertahankan prestasi yang dapat ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya. Wujud dari kinerja guru direalisasikan oleh kompetensi : 1) Kompetensi pedagogik, 2) Kompetensi profesional, 3) Kompetensi kepribadian, dan 4) Kompetensi sosial. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Adejumobi F. Titilayo, dkk (2013: Vol. 1(2). No. 26-36) yang menunjukkan bahwa prestasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut, yaitu : ketersediaan fasilitas, ukuran kelas, gaya kepemimpinan, strategi motivasi, dan semangat kerja guru. Hal senada juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nadeem Mohammad (2011: Vol. 2. No. 19) bahwa status sosial-ekonomi yang buruk dari guru mempengaruhi kinerja guru. Kondisi sosial-ekonomi yang buruk juga dari daerah dimana sekolah terletak menurunkan motivasi guru tetapi masyarakat memberikan lebih banyak rasa hormat untuk guru perempuan dibandingkan dengan guru laki-laki. Hubungan positif ditemukan juga antara sebagian besar faktor dan kinerja guru perempuan.

Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas terhadap Disiplin Kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y_1) sebesar -0,05 atau -05% termasuk tidak signifikan.

Pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh secara tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Jika pelaksanaan supervisi akademik pengawas meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana (2011:191) yang menyatakan kegiatan pengawas sekolah dalam pelaksanaan supervisi akademik mencakup memantau, menilai dan membina. Salah satu jenis kegiatannya adalah membina guru dalam hal disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas tidak menjalankan tugas pokoknya untuk membina guru dalam hal disiplin kerja.

Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas terhadap Kinerja Guru.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y_2) secara langsung sebesar 0,14 atau 14% termasuk signifikan.

Pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Jika pelaksanaan supervisi akademik pengawas meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana (2011:108) menegaskan bahwa pelaksanaan supervisi/pengawasan akademik oleh pengawas sekolah dilakukan melalui kegiatan pemantauan, penilaian dan pelatihan/pembimbingan terhadap tugas pokok guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran untuk peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barinto (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus rusandi (2011) yang menyatakan bahwa supervisi akademik oleh pengawas sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) sebesar -0,0195 atau -02% termasuk tidak signifikan.

Pelaksanaan supervisi akademik pengawas berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Kinerja Guru melalui disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawas tidak menjalankan tugas pokoknya untuk membina guru dalam hal disiplin kerja sehingga berdampak pula pada Kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y_1) sebesar 0,76 atau 76% termasuk signifikan.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Jika motivasi kerja meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaliri (2008:27-28) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki motivasi kerja akan memenuhi karakteristik secara intrinsik dan ekstrinsik. Namun motivasi kerja yang punya pengaruh terhadap disiplin kerja adalah motivasi secara intrinsik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja sangat tinggi bila dibandingkan dengan variabel yang lain. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon secara instrinsik sangat tinggi sehingga meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2) sebesar 0,25 atau 25% termasuk signifikan.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Jika motivasi kerja secara intrinsik dan ekstrinsik pada guru meningkat, maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Kaliri (2008:27-28) bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi: 1) Tekun menghadapi tugas; 2) Ulet menghadapi kesulitan; 3) tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi; 4) Ingin mendalami pekerjaan yang dipercayakan kepadanya; 5) selalu berusaha untuk berprestasi sebaik mungkin; 6) Menunjukkan minat yang positif; 7) Lebih senang bekerja mandiri; 8) bosan terhadap tugas-tugas rutin; dan 9) senang memecahkan persoalan yang dialami selama bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi: 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) tanggung jawab; 4) promosi; 5) gaji; 6) hubungan dengan teman sejawat; 7) keamanan. Dalam hal ini guru yang memiliki motivasi intrinsik dan ekstrinsik tinggi memiliki Kinerja yg baik dan disiplin yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Abidin,dkk (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kompetensi guru secara langsung. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Tri Sulasmiati (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi guru. Hal senada juga ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Bishay A. (1996: Vol. 3, Number 147-154) bahwa kepuasan kerja dan motivasi signifikan berkorelasi dengan tingkat tanggung jawab, jenis kelamin, subjek, usia, pengalaman mengajar, dan aktivitas.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) sebesar 0,2964 atau 29,64% termasuk signifikan.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui Disiplin Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon secara intrinsik dan ekstrinsik sangat tinggi sehingga meningkatkan disiplin kerja dan kinerja guru.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Iklim Kerja (X_3) terhadap Disiplin Kerja (Y_1) sebesar -0,06 atau -06% termasuk tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Iklim Kerja Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y_2) secara langsung sebesar 0,13 atau 13% termasuk signifikan.

Iklim kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja guru secara signifikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardi (2013: 127) yang menyatakan bahwa iklim kerja berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah dan tingkah laku guru. Yang berkaitan dengan tingkah laku kepala sekolah yaitu: (1) merujuk kepada kesendirian (*aloofness*), (2) penekanan kepada daya produktivitas (*production emphasis*), (3) sifat bertimbang rasa (*consideration*), dan (4) kesungguhan (*thrust*). Sedangkan Tingkah laku guru yaitu : (1) merujuk kepada ketidakpedulian (*disengagement*), (2) halangan (*hindrance*), (3) kekitaan (*esprit*) dan (4) kemesraan (*intimacy*). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hening Pratiwi (2012) yang menyatakan bahwa semakin tinggi iklim sekolah maka akan semakin tinggi pula tingkat profesionalisme guru, sebaliknya semakin rendah iklim sekolah akan semakin rendah profesionalisme guru. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Raza A. Syed. (2010: No. 10. Vol. 7) yang menyatakan bahwa iklim terbuka sangat berkorelasi positif dengan kinerja guru. Saran dari hasil Penelitian ini adalah guru dapat diberikan kesempatan untuk mendiskusikan masalah akademis mereka dalam kelompok-kelompok, seminar, dan konferensi.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja.

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Iklim Kerja Guru (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y_2) melalui Disiplin Kerja (Y_1) sebesar -0,0234 atau -02% termasuk tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

Pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Guru (Y_2).

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh Disiplin Kerja (Y_1) terhadap Kinerja Guru (Y_2) sebesar 0,39.

Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja guru secara signifikan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa Disiplin kerja adalah kewajiban, ketaatan kepada ketentuan, peraturan, yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya sebagai seorang guru yaitu meliputi: 1) Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab; 2) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat; 3) menaati ketentuan jam kerja; 4) berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama teman kerja, dan terhadap atasan; 5) menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan berlaku; 6) menaati perintah kedinasan dari yang berwenang.

Dari hasil penelitian dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru secara langsung lebih berpengaruh bila dibandingkan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru secara tidak langsung melalui disiplin kerja.

KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif menggambarkan :

- (a) Sebagian besar guru berpersepsi bahwa Pelaksanaan supervisi akademik pengawas SMK Negeri di Kota Ambon sebagian besar berada pada kategori Baik.
 - (b) Motivasi kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon sebagian besar berada pada kategori Sangat Baik.
 - (c) Iklim kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon sebagian besar berada pada kategori Baik.
 - (d) Disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon sebagian besar berada pada kategori Sangat Baik.
 - (e) Kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon sebagian besar berada pada kategori Sangat Sangat Baik.
1. Tidak ada pengaruh langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.
 2. Ada pengaruh langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.
 3. Tidak ada pengaruh tidak langsung pelaksanaan supervisi akademik pengawas terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.
 4. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.

5. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru guru SMK Negeri di Kota Ambon.
6. Ada pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.
7. Tidak ada pengaruh langsung iklim kerja terhadap disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.
8. Ada pengaruh langsung iklim kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.
9. Tidak ada pengaruh tidak langsung iklim kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.

Ada pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon.

SARAN

1. Kepada guru.

Untuk meningkatkan Kinerja guru SMK Negeri di Kota Ambon maka perlu diperhatikan variabel-variabel yang memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru tersebut yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas.

2. Kepada Pengawas.

Perlu diupayakan langkah-langkah untuk meningkatkan tugas pokok dan fungsinya yaitu memantau, menilai, dan membimbing/melatih guru dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademiknya.

3. Kepada Dinas Pendidikan.

Kiranya Dinas Pendidikan Kota Ambon dapat menyelenggarakan penataran, pendidikan dan latihan (workshop) secara menyeluruh terhadap pengawas SMK Negeri di Kota Ambon yang berkaitan dengan supervisi akademik pengawas.

DAFTAR PUSTAKA

Adejumobi F. Titilayo, dkk. 2013. *School climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria*. University of Lagos. International journal of Education and Research. Volume 1(2), Number 26-36. 2013.

Barinto. 2012. *Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut Sei Tuan*. Jurnal. Tidak diterbitkan. Medan: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Medan.

- Bishay A. 1996. *Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method*. Dartmouth College. Journal of Undergraduate Sciences. Vol. 3, Number 147-154. 1996.
- Kaliri (2008). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Tidak diterbitkan. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang.
- Kusnendi. 2007. *Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Sampel dengan Lisrel*. Bandung: Alfabeta
- Nadem Mohammad, dkk. 2011. *Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan*. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2 No. 19 [Special Issue - October 2011]
- Ndebele Claver. 2013. *Prevalent Supervisory Styles in Primary Schools in a Remote Rural District in Zimbabwe: Strategies for Reconciling them with Teacher Preferred Supervisory Styles*. Zimbabwe.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Popa Maria Brindusa. 2011. *The Relationship Between Performance and Organizational Climate*. Romania: Journal of Defense Resources Management Number 2(2), 2011.
- Pratiwi Hening. *Hubungan Profesional Guru dan Iklim Sekolah (Studi Tentang Profesionalisme Guru di SMA 78 dan SMA 112 Jakarta Barat)*. Tesis. Tidak diterbitkan. Jakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Raza Ahmad Syed, dkk. 2010. *Impact Of Organizational Climate On Performance Of College Teachers In Punjab*. Pakistan: Journal of College Teaching & Learning Volume 7, Number 10, Oktober 2010.
- Ruswandi Agus. 2011. *Pengaruh Supervisi Akademik oleh Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru Rintisan Sekolah Menengah Atas Bertaraf Internasional di Provinsi Lampung*. Tesis. Tidak diterbitkan. Jakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Savas A. Cezmi, dkk. 2013. *Teacher Views On Supervisors' roles In School Development*. Turkey. Ozean Journal of Social Sciences 6(1), 2013
- Sudjana, N dkk. 2011a. *Buku Kerja Pengawas Sekolah*. Jakarta P2TK, Badan PSDM dan PMP Kementerian Pendidikan Nasional.
- 2011b. *Supervisi Pendidikan Konsep dan Aplikasinya bagi Pengawas Sekolah*. Bekasi: Binamitra Publishing.
- Sulasmiyati T. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Proses Pembelajaran di SMP Negeri Kota Semarang*.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widoyoko Putro Eko. S. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

www.tribun-maluku.com. Hasil UKG di Kota Ambon Tahun 2013.

Zainal Abidin, dkk (2014). *Pengaruh Variabel Determinan Terhadap Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal. Tidak diterbitkan. Semarang: Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang.