



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU SMA

Diana Pramesti¹*, Muhyadi¹

¹Universitas Negeri Yogyakarta

¹Jl. Colombo No. 1, Depok, Sleman 55281, Yogyakarta, Indonesia

* Corresponding Author. Email: dianapramesti25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh: Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua populasi sebagai subjek penelitian. Pengujian validitas dilakukan dengan *expert judgement* dan *confirmatory factor analysis* (CFA). Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha (α). Analisis data menggunakan teknik statistik regresi berganda. Hasil penelitian meliputi (1) Supervisi kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. (2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Iklim kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru nilai signifikansi $0,031 < 0,05$. (4) Status sosial ekonomi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru nilai signifikansi $0,130 > 0,05$. (5) Supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja guru dan status sosial ekonomi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sumbangan efektif setiap variabel sebagai berikut (1) supervisi kepala sekolah sebesar 8,1%; (2) motivasi kerja guru sebesar 42,0%; (3) iklim kerja guru sebesar 17,3%; (4) status sosial ekonomi sebesar 1,8% dan (5) supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja guru, status sosial ekonomi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 62,3%.

Kata kunci: *supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja guru, status sosial ekonomi, kinerja guru*

THE FACTORS OF AFFECTING SENIOR HIGH SCHOOLS TEACHER'S PERFORMANCE

Abstract

The research aims to reveal the effect of: Principal supervision, teacher's work motivation, teachers' work climate, and socio-economic status simultaneously on the performance of the teachers of State Senior High Schools in Pangkalpinang. This research was ex-post facto research with the quantitative approach. It used the saturated sample where all the population became the sample. The validation was done through expert judgement and confirmatory factor analysis (CFA). The reliability was measured using Cronbach's Alpha (α). The data analysis used the multiple regression statistical technique. The results included. (1) The principal supervision affects the performance of the teachers, with the highest significance of $0.032 < 0,05$. (2) The work motivation affects teacher performance at the significance level of $0.000 < 0,05$. (3) Teachers' working climate affects their performance with the highest significance of $0.031 < 0,05$. (4) Socio-economic status does not affect the performance of the teacher with the highest significance of $0.133 > 0,05$. (5) The principal supervision, work motivation, teachers' work climate, and socio-economic status simultaneously affect the performance of the teachers, at the significance level of $0.000 < 0,05$. The effective contribution of each variable as a follows: (1) Principal supervision is 8.1%; (2) Teacher motivation is 42.0%; (3) work climate is 17.3%; (4) Socio-economic status is 1.8% and, (5) Principal supervision, the motivation to work, teachers' work climate, socio-economic status altogether are 63.3%.

Keywords: *principal supervision, teacher work motivation, teachers work climate, socio-economic status, teachers performance*

Pendahuluan

Layanan supervisi dilakukan melalui pelaksanaan pembinaan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah yang akan memberikan dampak terhadap kinerja guru dalam mengajar. Menurut Regina (2010, p. 438) *“Supervision is considered to be the major planks of any strategy to improved the quality and standard of teaching learning process”*. Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa supervisi merupakan strategi untuk meningkatkan kualitas dan standar proses belajar mengajar untuk meningkatkan kinerja guru. Rendahnya kinerja guru tidak terlepas dari rendahnya kontribusi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah melalui kegiatan supervisi karena kebanyakan waktu supervisor digunakan untuk persoalan administratif di sekolah. Melalui kegiatan supervisi, keberhasilan kinerja yang dicapai guru dapat diketahui. Dalam memimpin sekolahnya seorang kepala sekolah mempunyai kewenangan untuk merencanakan program supervisi akademik dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dan meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar.

Kepala sekolah berupaya agar supervisi dapat dilakukan dalam suasana yang akrab, agar supervisi dapat berjalan dengan baik, tepat dan mengena, sehingga guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas mengajarnya melalui langkah-langkah perencanaan, penampilan mengajar yang nyata serta mengadakan perubahan dengan cara yang rasional dalam usaha meningkatkan kinerja guru. Tujuan supervisi adalah memberikan layanan dan bantuan untuk meningkatkan kualitas kegiatan belajar mengajar guru di kelas yang pada gilirannya untuk meningkatkan kualitas kinerja. Bukan saja memperbaiki kemampuan mengajar tetapi juga mengembangkan potensi kualitas guru.

Dalam hal ini kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dalam memajukan sekolah. Oleh karenanya, kepala sekolah harus memberikan dukungan terhadap kompetensi dan kinerja guru, sehingga dengan kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi pada kualitas pendidikan yang semakin baik. Supervisi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut karena harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam

proses pendidikan. Di samping supervisi kepala sekolah, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor iklim kerja. Iklim kerja guru juga harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2006, p. 141). Motivasi tercermin dalam sikap dasar, kebiasaan kerja, dan perilaku seseorang yang diwujudkan dengan kerja keras, mandiri, tanggung jawab, disiplin serta memiliki kemauan untuk maju. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memiliki kecenderungan etos kerjanya lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja guru adalah status sosial ekonomi guru. Apabila keuangan rumah tangga guru tidak tercukupi, guru tidak akan bisa bekerja dengan tenang. Pikirannya kacau karena banyak urusan ekonomi rumah tangga yang belum terselesaikan. Akibatnya kinerja guru di sekolah terutama saat proses kegiatan belajar mengajar menjadi sangat terganggu dan mempengaruhi kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Werang (2010, p. 427) yang menemukan bahwa status sosial ekonomi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sosial ekonominya maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja guru.

Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih rendah. Pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) yang dilaksanakan pada tahun 2012 secara nasional mulai dari tingkat sekolah dasar hingga sekolah menengah atas didapat nilai rata-rata sebesar 45,82. Artinya, nilai rata-rata nasional masih dibawah angka 50, atau kurang dari separuh angka ideal. Untuk tingkat SMA, perolehan nilai UKG rata-rata sebesar 47,7 masih di bawah batas minimal yang ditetapkan yaitu 70. Kompetensi guru yang rendah akan berdampak pada proses pem-

belajaran di kelas yang kurang berkualitas. Perilaku merupakan hal pokok yang harus dimiliki guru dalam menjalankan tugas. Oleh karenanya perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai macam kegiatan seperti musyawarah guru mata pelajaran, seminar maupun diklat yang melibatkan para praktisi pendidikan yang berkompeten di bidangnya sehingga guru akan mendapatkan wawasan yang luas dan ilmu yang bermanfaat untuk disampaikan kepada peserta didiknya dengan baik. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, masalah penelitian ini dapat dirumuskan seberapa besar supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja dan status sosial ekonomi secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang?

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *expost facto* yang merupakan penelitian dimana data pada setiap variabel sudah tersedia. Penelitian dilakukan di SMA Negeri di Kota Pangkalpinang yang berjumlah empat sekolah yaitu SMA Negeri 1 Pangkalpinang, SMA Negeri 2 Pangkalpinang, SMA Negeri 3 Pangkalpinang, dan SMA Negeri 4 Pangkalpinang. Sekolah negeri memiliki standarisasi peraturan yang sama dari kementerian pendidikan, sedangkan untuk sekolah swasta memiliki standarisasi tergantung dengan kultur yayasan masing-masing sekolah. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2016. Dalam penelitian ini, responden penelitian berjumlah 170 guru. Tetapi pada saat penelitian jumlah kuesioner yang terisi hanya 150 eksemplar. Hal tersebut dikarenakan ketika dilakukan penelitian tidak semua guru sedang hadir disekolah. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, angket (kuesioner), dan instrumen.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Kuesioner penelitian berguna untuk memperoleh data numerik dari 150 responden yang meliputi supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, status sosial ekonomi dan kinerja guru. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang meliputi rentang dan distribusi frekuensi untuk setiap variabel penelitian. Besarnya persentase menunjukkan kategori informasi yang terungkap sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek.

Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian prasyarat, sebelum melakukan analisis regresi, suatu data penelitian harus memenuhi prasyarat atau asumsi. Prasyarat yang harus dipenuhi yaitu; normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas
2. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kontribusi antara supervisi kepala sekolah, motivasi kerja guru, iklim kerja, dan status sosial ekonomi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Untuk mencari persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

- Y : kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang
- b₁, b₂ : koefisien garis regresi
- X₁ : supervisi kepala sekolah
- X₂ : motivasi kerja guru
- X₃ : iklim sekolah
- X₄ : status sosial ekonomi

Untuk menjawab pertanyaan penelitian menggunakan uji F. Kriteria pengujian, jika nilai F hitung tersebut kurang dari F tabel maka pertanyaan penelitian ditolak. Artinya ada kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diteliti meliputi gaji, status guru, dan pendidikan terakhir guru yang dijelaskan sebagai berikut:

Distribusi Responden Berdasarkan Gaji

Karakteristik responden berdasarkan gaji disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Pokok

No	Gaji	Frek.	(%)
1	< Rp1.000.001	2	1,3
2	Rp1.000.001 - Rp2.000.000	14	9,3
3	Rp2.000.001 - Rp3.000.000	15	10,0
4	Rp3.000.001 - Rp4.000.000	69	46,0
5	>Rp4.000.000	50	33,3
Total		150	100,0

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar gaji responden sebesar Rp3.000.001 - Rp4.000.000 yaitu sebanyak 69 responden (46,0%). Dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini memiliki gaji yang cukup tinggi.

Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian Guru

Karakteristik responden menurut status kepegawaian guru disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Status Guru

No	Status Guru	Frekuensi	(%)
1	Honorar	17	11,3
2	PNS	133	88,7
	Total	150	100,0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah berstatus sebagai PNS yakni sebanyak 133 (88,7%) dan sisanya berstatus sebagai guru honorar sebanyak 17 (11,3%).

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1	DIII	1	0,7
2	S1	140	93,3
3	S2	9	6,0
	Total	150	100,0

Berdasarkan data Tabel 3 diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah S1, yaitu 140 responden (93,3%), S2 ada 9 responden (6,0%), dan D3 ada 1 responden (0,7%).

Distribusi Responden Berdasarkan Sertifikasi

Karakteristik responden berdasarkan sudah atau belum sertifikasi disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan data Tabel 4 di atas diketahui bahwa sebagian besar responden sudah sertifikasi yaitu sebanyak 104 responden (69,3%) dan sisanya sebanyak 46 responden (30,7%) belum sertifikasi.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Sertifikasi

No	Pendidikan	Frekuensi	(%)
1	Sertifikasi	104	69,3
2	Belum	46	30,7
	Total	150	100,0

Deskripsi Data Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Status Sosial Ekonomi dan Kinerja Guru

Data hasil penelitian terdiri atas empat variabel bebas yaitu supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja dan status sosial ekonomi serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Pada bagian ini dideskripsikan data penelitian dari masing-masing variabel yang telah dilakukan olah data dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *median*, *modus* dan *standar deviasi*. Selain itu disajikan pula tabel distribusi frekuensi dan diagram batang (histogram) dari distribusi kecenderungan skor (kategori). Untuk mengidentifikasi lebih lanjut mengenai masing-masing variabel digunakan rerata ideal (*Mi*) dan Simpangan baku ideal (*Sdi*) dari setiap variabel.

Berdasarkan rumus Azwar (2014, p. 148) yang digunakan sebagai berikut:

$$Mi = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$Sdi = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

$$\text{Sangat rendah} = x \leq Mi - 1,5 SDi$$

$$\text{Rendah} = Mi - 1,5 SDi \leq x < Mi - 0,5 SDi$$

$$\text{Sedang} = Mi - 0,5 SDi \leq x < Mi + 0,5 SDi$$

$$\text{Tinggi} = Mi + 0,5 SDi \leq x < Mi + 1,5 SDi$$

$$\text{Sangat tinggi} = Mi + 1,5 SDi \leq x$$

Deskripsi data penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Supervisi Kepala Sekolah

Hasil penelitian diperoleh melalui yang terdiri atas 28 item dengan jumlah responden 150 guru. Terdapat 7 alternatif jawaban dimana skor tertinggi adalah 7 dan skor terendah adalah 1. Dari hasil tabulasi data supervisi diperoleh skor tertinggi sebesar 196 dan skor terendah sebesar 78. Hasil analisis yang telah dilakukan berupa harga *mean* (*Mi*) sebesar 152,14, *median* (*Md*) sebesar 158,00, *modus* (*Mo*) sebesar 158,00 dan standar deviasi (*SD*) sebesar 28,01. Data selengkapnya dapat dilihat pada lampiran hasil deskriptif.

Jumlah kelas interval diperoleh dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log 150$, $k = 1 + 3,3 (2,176) = 8,18$ dan dibulatkan men-

jadi 8 kelas. Rentang data diperoleh dari rumus $range = (data\ terbesar - data\ terkecil)$, $range = (196 - 78) = 118$. Sedangkan lebar kelas $I = range/k$, $I = 118/8 = 14,8$. Penyajian mengenai distribusi frekuensi variabel supervisi kepala sekolah dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Interval Variabel Supervisi Kepala Sekolah

No	Interval	Frekuensi	(%)
1	78,0-92,8	6	4,0
2	92,9-107,7	11	7,3
3	107,8-122,6	5	3,3
4	122,7-137,5	17	11,3
5	137,6-152,4	18	12,0
6	152,5-167,3	49	32,7
7	167,4-182,2	27	18,0
8	182,3-197,1	17	11,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Kriteria kecenderungan variabel supervisi kepala sekolah diperoleh dari nilai maksimum dan minimum yang selanjutnya dicari mean ideal dan standar deviasi ideal. Berdasarkan perhitungan diperoleh Mi sebesar 137,0 dan SDI sebesar 19,7. Dari perhitungan pengkategorian kecenderungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan skor supervisi kepala sekolah sebagai berikut:

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Supervisi Kepala Sekolah

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	167 – 196	50	33,3
Tinggi	147 – 166	51	34,0
Sedang	128 – 146	23	15,3
Rendah	108 – 127	9	6,0
Sangat Rendah	78 – 107	17	11,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa respon guru terhadap supervisi kepala sekolah mayoritas termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 51 guru (34,0%) dan paling sedikit memberikan respon rendah sebanyak 9 guru (6,0%).

Motivasi Kerja

Data motivasi diperoleh melalui kuisioner yang terdiri atas 20 item dengan jumlah responden 150 guru. Terdapat 7 alternatif ja-

waban dimana skor tertinggi adalah 7 dan skor terendah adalah 1. Dari hasil tabulasi data motivasi kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 138 dan skor terendah sebesar 91. Hasil analisis yang telah dilakukan berupa harga $mean (Mi)$ 117,77, $median (Md)$ sebesar 117,50, $modus (Mo)$ sebesar 115,00 dan standar deviasi (SD) sebesar 9,39.

Jumlah kelas interval diperoleh dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log 150$, $k = 1 + 3,3 (2,176) = 8,18$ dan dibulatkan menjadi 8 kelas. Rentang data diperoleh dari rumus $range = (data\ terbesar - data\ terkecil)$, $range = (138-91) = 47$. Sedangkan lebar kelas $I = range/k$, $I = 47/8 = 5,9$. Penyajian mengenai distribusi interval variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Interval Motivasi kerja

No	Interval	Frekuensi	(%)
1	91,0-96,9	5	3,3
2	97,0-102,9	3	2,0
3	103,0-108,9	14	9,3
4	109,0-114,9	31	20,7
5	115,0-120,9	37	24,7
6	121,0-126,9	30	20,0
7	127,0-132,9	24	16,0
8	133,0-138,9	6	4,0
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan hasil interval motivasi kerja mayoritas berada pada interval 115,0-120,9 dengan frekuensi sebanyak 37 guru (24,7%). Kriteria kecenderungan variabel motivasi kerja diperoleh dari nilai maksimum dan minimum yang selanjutnya dicari mean ideal dan standar deviasi ideal. Berdasarkan perhitungan yang dapat dilihat pada lampiran diperoleh Mi sebesar 114,5 dan SDI sebesar 7,8. Dari perhitungan pengkategorian kecenderungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan skor motivasi kerja (Tabel 8).

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Nilai Motivasi kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	127 – 138	30	20,0
Tinggi	119 – 126	38	25,3
Sedang	110 – 118	54	36,0
Rendah	103 – 110	20	13,3
Sangat Rendah	91 – 102	8	5,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa respon guru terhadap motivasi kerja mayoritas termasuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 54 guru (36,0%).

Iklm Kerja

Data iklim kerja diperoleh melalui kuisioner yang terdiri atas 26 item dengan jumlah responden 150 guru. Terdapat 7 alternatif jawaban dimana skor tertinggi 7 dan skor terendah 1. Dari hasil tabulasi data iklim kerja diperoleh skor tertinggi sebesar 181 dan skor terendah sebesar 104. Hasil analisis yang telah dilakukan berupa harga *mean (Mi)* 150,83, *median (Md)* sebesar 152,00, *modus (Mo)* 159,00 dan standar deviasi (SD) 17,90.

Jumlah kelas interval diperoleh dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log 150$, $k = 1 + 3,3 (2,176) = 8,18$ dan dibulatkan menjadi 8 kelas. Rentang data diperoleh dari rumus $range = (data\ terbesar - data\ terkecil)$, $range = (181 - 104) = 77$. Sedangkan lebar kelas $I = range/k$, $I = 77/8 = 9,6$. Penyajian mengenai distribusi frekuensi variabel iklim kerja dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Distribusi Interval Iklim Kerja

No	Interval	Frekuensi	(%)
1	104,0-113,6	10	6,7
2	113,7-123,3	3	2,0
3	123,4-133,0	9	6,0
4	133,1-142,7	17	11,3
5	142,8-152,4	37	24,7
6	152,5-162,1	35	23,3
7	162,2-171,8	22	14,7
8	171,9-181,5	17	11,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel frekuensi iklim kerja mayoritas berada pada interval 142,8 – 152,4 dengan frekuensi sebanyak 37 guru (24,7%). Kriteria kecenderungan variabel iklim kerja diperoleh dari nilai maksimum dan minimum yang selanjutnya dicari mean ideal dan standar deviasi ideal. Berdasarkan perhitungan yang dapat dilihat pada lampiran diperoleh *Mi* sebesar 142,5 dan *SDI* sebesar 12,8. Dari perhitungan pengkategorian kecenderungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan skor iklim kerja (Tabel 10).

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa respon guru terhadap iklim kerja mayoritas termasuk dalam kategori tinggi yaitu se-

banyak 47 guru (31,3%) dan paling sedikit memberikan respon rendah sebanyak 11 guru (7,3%).

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Nilai Iklim kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	162 – 181	43	28,7
Tinggi	149 – 161	47	31,3
Sedang	137 – 148	36	24,0
Rendah	124 – 136	11	7,3
Sangat Rendah	104 – 123	13	8,7
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Kinerja Guru

Data kinerja guru diperoleh melalui kuisioner yang terdiri atas 28 item dengan jumlah responden 150 guru. Terdapat 7 alternatif jawaban dimana skor tertinggi adalah 7 dan skor terendah adalah 1. Dari hasil tabulasi data kinerja guru diperoleh skor tertinggi sebesar 237 dan skor terendah sebesar 145. Hasil analisis yang telah dilakukan berupa harga *mean (Mi)* sebesar 200,21, *median (Md)* sebesar 200,50, *modus (Mo)* sebesar 212,00 dan standar deviasi (SD) sebesar 19,47.

Jumlah kelas interval diperoleh dengan menggunakan rumus $k = 1 + 3,3 \log 150$, $k = 1 + 3,3 (2,176) = 8,18$ dan dibulatkan menjadi 8 kelas. Rentang data diperoleh dari rumus $range = (data\ terbesar - data\ terkecil)$, $range = (237 - 145) = 92$. Sedangkan lebar kelas $I = range/k$, $I = 92/8 = 11,5$. Penyajian mengenai distribusi frekuensi variabel kinerja guru dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Nilai Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	(%)
1	145,0-156,5	4	2,7
2	156,6-168,1	4	2,7
3	168,2-179,7	14	9,3
4	179,8-191,3	24	16,0
5	191,4-202,9	37	24,7
6	203,0-214,5	31	20,7
7	214,6-226,1	25	16,7
8	226,2-237,7	11	7,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel frekuensi kinerja guru mayoritas berada pada interval 191,4 – 202,9 dengan frekuensi sebanyak 37 guru

(24,7%). Kriteria kecenderungan variabel kinerja guru diperoleh dari nilai maksimum dan minimum yang selanjutnya dicari mean ideal dan standar deviasi ideal. Berdasarkan perhitungan yang dapat dilihat pada lampiran diperoleh M_i sebesar 191,0 dan SDI sebesar 15,3. Dari perhitungan pengkategorian kecenderungan maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kecenderungan skor kinerja guru (Tabel 12).

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Nilai Kinerja Guru

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	(%)
Sangat Tinggi	215 – 237	36	24,0
Tinggi	199 – 214	47	31,3
Sedang	184 – 198	38	25,3
Rendah	169 – 183	21	14,0
Sangat Rendah	145 – 168	8	5,3
Jumlah		150	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa respon guru terhadap kinerja guru mayoritas termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 47 guru (31,3%) dan paling sedikit memberikan respon sangat rendah sebanyak 8 guru (5,3%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas digunakan rumus *kolmogorov smirnov* dengan taraf signifikansi 5%. Distribusi data penelitian dinyatakan normal jika memiliki nilai probabilitas (sig) $>0,05$. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal. Berikut hasil dari uji normalitas:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov smirnov Z	Signifikansi	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,513	0,955	Normal

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah data variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi pada masing-masing variabel bebas lebih besar dari nilai pada taraf signifikansi 0,05, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F hitung	Signifikansi	Ket.
Supervisi kepala sekolah	1,131	0,297	Linier
Motivasi kerja	1,448	0,072	Linier
Iklim kerja	1,398	0,076	Linier
Status Sosial Ekonomi	2,244	0,086	Linier

Sumber: Pengolahan Data Primer 2016

Hasil uji linieritas tabel 14 dapat diketahui bahwa variabel bebas supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 dan F hitung lebih kecil dari F tabel hal ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan penelitian linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai terdapat korelasi antar variabel bebas (bebas)-nya. Model yang baik model yang variabel yang dipakai tidak memiliki korelasi satu dengan yang lainnya.

Untuk mengetahuinya dapat dilihat nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Variabel terikat: Kinerja		
	Toleransi	VIF	Keterangan
Supervisi kepala sekolah	0,571	1,750	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,506	1,977	Non Multikolinieritas
Iklim kerja	0,428	2,337	Non Multikolinieritas
Status Sosial Ekonomi	0,957	1,045	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna.

Cara untuk menguji adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,01. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui di dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan atau tidak samaan varians dari residualnya mempunyai varians yang sama disebut homoskedastisitas. Kriteria pengujian ini apabila signifikansi <5% (0,05) maka terdapat heteroskedastisitas, sebaliknya jika signifikansi >5% (0,05) maka tidak terdapat heteroskedastisitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

Hasil rangkuman uji heteroskedastisitas pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi terhadap kinerja guru disajikan dalam Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Supervisi kepala sekolah	0,956	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,527	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Iklim kerja	0,284	Tidak terdapat heteroskedastisitas
Status Sosial Ekonomi	0,860	Tidak terdapat heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Hasil Tabel 16 diketahui bahwa taraf signifikan >0.05 sehingga variansi variabel bebas dan variabel terikat pada data penelitian adalah tidak terdapat heteroskedastisitas.

Jawaban Pertanyaan Penelitian

Jawaban pertanyaan penelitian dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda dilakukan bertahap untuk menganalisis model dengan dua variabel atau lebih. Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim

kerja, dan status sosial ekonomi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang secara simultan (bersama-sama) dan secara parsial. Hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel terikat: Kinerja Guru			
Variabel	B	T	Sig
Supervisi kepala sekolah	0,144	2,160	0,032
Motivasi kerja	0,557	7,869	0,000
Iklim kerja	0,167	2,176	0,031
Status sosial ekonomi	0,078	1,513	0,133
Konstanta	= 15,450		
Adjusted R ²	= 0,623		
F hitung	= 62,582		

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan hasil pada tabel 17 di atas dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 17 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 15,450 + 0,144 X_1 + 0,557 X_2 + 0,167 X_3 + 0,078 X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Supervisi kepala sekolah

X2 = Motivasi kerja

X3 = Iklim kerja

X4 = Status sosial ekonomi

Arti nilai koefisien regresi pada persamaan regresi tersebut dijelaskan berikut:

Koefisien regresi (b₁) = 0,144 Artinya apabila supervisi kepala sekolah lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja guru sebesar 0,144 satuan atau 14,4%, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah positif berarti semakin baik supervisi kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Koefisien regresi (b₂) = 0,557 Arah positif berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Nilai koefisien artinya apabila motivasi kerja lebih baik, maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,557 satuan atau 55,7%, dengan asumsi variabel lain tetap.

Koefisien regresi (b₃) = 0,167, Nilai koefisien regresi berarti apabila iklim kerja guru lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,167 satuan atau 16,7%, dengan asumsi variabel lain tetap. Arah positif berarti

semakin baik iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Koefisien regresi (b_4) = 0,078, Nilai koefisien regresi pada variabel status sosial ekonomi sebesar 0,078 yang memiliki arah positif berarti bahwa semakin tinggi status sosial ekonomi maka kinerja guru semakin meningkat. Nilai koefisien regresi berarti apabila status sosial ekonomi lebih tinggi, maka akan terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,078 satuan atau 7,8%,

Konstanta (b) = 15,450, Konstanta merupakan angka tanpa adanya variabel, nilai konstanta 15,450 berarti nilai kinerja guru 15,450 tanpa dipengaruhi variabel supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi.

Hasil Uji t

Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang, Hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa pertanyaan penelitian pertama dalam penelitian ini didukung oleh hasil penelitian empiris. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung pada variabel status sosial ekonomi sebesar 2,160 yang lebih besar dari t tabel ($2,160 > 1,980$) dan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Hasil uji regresi berganda atas pertanyaan penelitian kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang dapat didukung oleh penelitian empiris. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,869 yang lebih besar dari t tabel (1,980) dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{taraf kesalahan } 5\% (0,05)$.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Pertanyaan penelitian ketiga dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Hasil penelitian menunjukkan jawaban atas pertanyaan dalam penelitian ini didukung secara statistik oleh data empiris. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,176 yang lebih kecil dari t

tabel (1,980) dan nilai signifikansi 0,031 yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh status sosial ekonomi terhadap kinerja Guru pada Kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang, Pertanyaan penelitian keempat dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh status sosial ekonomi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,513 yang lebih kecil dari t tabel ($1,513 < 1,980$) dengan nilai signifikansi $0,133 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan penelitian keempat dalam penelitian ini tidak didukung secara statistik oleh data empiris. Artinya tidak ada pengaruh status sosial ekonomi terhadap kinerja guru.

Hasil Uji F

Pertanyaan penelitian kelima dalam penelitian ini terkait dengan pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Menjawab pertanyaan penelitian pertama dalam penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Untuk membuktikan secara statistik bahwa secara keseluruhan atau simultan koefisien regresi yang digunakan dalam analisis ini signifikan, dapat dilihat dari uji F. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$), maka model regresi signifikan secara statistik. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 17.

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai F hitung sebesar 62,585 dan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian terdapat pengaruh secara bersama-sama supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Hal ini berarti hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang didukung secara statistik.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan data pada tabel 17 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R. Square*) regresi berganda antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 0,623. Hal ini menunjukkan supervisi kepala

sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang sebesar 62,3% dan sisanya 37,7% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang

Jawaban atas pertanyaan penelitian pertama dalam penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang didukung secara statistik, dengan signifikansi sebesar 0,032 yang kurang dari 0,05. Nilai koefisien regresi memiliki arah positif berarti semakin tinggi intensitas supervisi kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan guru. Besar kontribusi variabel supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 8,1%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lazwardi, Djasmu, Sumadi (2013, p. 1) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 86,2%.

Supervisi pada hakikatnya melakukan pengawasan terhadap proses pendidikan di sekolah, tetapi dalam pelaksanaannya bukan untuk mencari-cari kesalahan guru dalam kegiatan pembelajaran atau kesalahan kepala sekolah dalam memimpin bawahannya, melainkan diarahkan untuk memberikan bantuan bagi guru-guru dan juga kepala sekolah agar dapat menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Sasaran utama supervisi adalah untuk melakukan pembinaan terhadap guru-guru agar dapat melakukan semua tugas dengan baik. Supervisi dapat diwujudkan sebagai strategi pembinaan dari kepala sekolah guna mendukung situasi proses belajar mengajar yang kondusif. Dengan strategi pembinaan yang tepat dan bagus diharapkan proses belajar mengajar akan dapat terlaksana dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kepala sekolah dipandang sebagai pe-tugas yang harus menjalankan supervisi kepada guru-guru di bawah pimpinannya yang baik. Supervisi dilakukan rutin sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Selain kepala sekolah,

supervisi dilakukan oleh guru yang senior dan kompeten melalui pendelegasian tugas oleh kepala sekolah untuk membantu proses kegiatan supervisi. Kegiatan supervisi ini dilakukan untuk memberikan pengarahan kepada guru yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar.

Alur kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah meliputi kegiatan pra kondisi dimana kepala sekolah akan memanggil guru yang akan disupervisi mengenai kesiapannya untuk dilakukan supervisi. Ketika guru merasa sudah siap disupervisi, maka kepala sekolah akan masuk ke kelas untuk memantau kegiatan belajar mengajar sekaligus melakukan pengawasan serta penilaian yang berkaitan dengan kegiatan supervisi. Jika kegiatan supervisi sudah selesai maka kepala sekolah akan memanggil guru yang bersangkutan untuk melakukan kegiatan refleksi. Kepala sekolah dan guru duduk bersama untuk membicarakan hasil dari supervisi mengenai kelebihan maupun kekurangan saat proses supervisi berlangsung. Jika ada kekurangan dari penilaian supervisi tersebut, maka akan diadakan tindak lanjut berupa pembinaan dan pendekatan kepada guru yang bersangkutan dalam rangka upaya perbaikan. Kepala sekolah memberikan bantuan dan bimbingan serta pembinaan kepada guru-guru agar mereka mampu bekerja lebih baik dalam membimbing peserta didik dan dalam rangka mengatasi kekurangan serta memberi masukan kepada guru dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Geremew & Dagnew (2015, p. 183) "*failure of school based supervisors to help teachers evaluate curriculum materials and their own classroom performance is a problem related to supervisors that affected supervisory practices*".

Dengan demikian ketika kegiatan supervisi dilakukan secara teratur dan terstruktur maka kinerja guru menjadi semakin baik dan meningkat sehingga kegiatan belajar mengajar menjadi lebih baik dan kualitas guru menjadi semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang

Hasil Jawaban atas pertanyaan penelitian variabel motivasi kerja menunjukkan nilai taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Nilai koefisien regresi berarah positif berarti semakin tinggi motivasi kerja guru dalam mendidik guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan guru. Besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 42,0%. Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang di milikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andari (2013, p. 1) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tergolong sangat baik, dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari, Kabupaten Gunungkidul dengan kontribusi 31,7%. Abdulsalam & Mawoli (2012, p. 147) *motivation exerts significant impact on academic staff teaching performance.*

Guru SMA negeri di Kota Pangkalpinang selalu datang tepat waktu dan memiliki tingkat kehadiran mencapai 100 % kecuali jika mengalami permasalahan seperti sakit, keperluan dinas, pelatihan, dan permasalahan lainnya. Selain itu, guru selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yaitu pukul 07.00 WIB hingga jam pelajaran usai yaitu pukul 15.00 WIB. Sebelum memasuki tahun ajaran baru setiap sekolah mengadakan kegiatan *In House Training (IHT)* serta workshop penyusunan perangkat pembelajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), Silabus, Program Semester dan Program Tahunan yang dipimpin oleh kepala sekolah maupun dengan mendatangkan narasumber baik dari dinas pendidikan maupun guru yang dipandang kompeten di bidangnya. Hal ini dimaksudkan agar ketika proses kegiatan belajar mengajar dimulai, guru tidak lagi disibukkan dengan penyusunan perangkat pembelajaran yang dapat mengganggu proses kegiatan belajar mengajar sehingga dapat melakukan kegiatan belajar mengajar secara efektif dan efisien.

Guru sesama pengampu mata pelajaran membentuk sebuah kelompok di setiap sekolahnya. Kelompok tersebut dibentuk untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi guru dalam kegiatan belajar mengajar. Sebagai contoh, ketika seorang guru tidak bisa menye-

lesaikan atau menjawab soal bisa dibicarakan di dalam kelompok tersebut untuk kemudian didiskusikan dalam rangka pencarian jawaban dan pembahasan akan soal tersebut. Selain itu, kelompok kecil tersebut juga berfungsi sebagai penyalur informasi yang diperoleh dari Musyawarah Guru Mata Pelajaran yang ada di tingkat Kota maupun Provinsi, maupun informasi lain yang diperoleh guru dari berbagai kegiatan seperti workshop. Ketika permasalahan yang di hadapai di lingkungan sekolah tidak bisa terpecahkan baru di bawa ke tingkat Musyawarah Guru Mata Pelajaran tingkat kota untuk bersama-sama dicarikan solusi dan jawaban yang tepat.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja guru. Tanpa adanya motivasi dari para guru untuk bekerja sama untuk proses kegiatan belajar mengajar yang lebih baik maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para guru maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya yaitu menciptakan proses kegiatan pembelajaran yang kondusif, efektif, efisien, serta dapat memberikan yang terbaik untuk peserta didik.

Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang

Pertanyaan Penelitian ketiga, yang dijawab dengan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi pada iklim kerja sebesar 0,002. Hasil tersebut signifikan pada tingkat signifikansi 11%. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim kerja secara statistik signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Besar kontribusi variabel iklim kerja terhadap kinerja guru sebesar 17,3 %. Nilai koefisien regresi berarah positif berarti semakin baik iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Werang & Lena (2014, p. 438). *“There was a significant relationship between school organizational climate*

and teachers' job performance" (Adeyemi, 2008, p. 140; Nurharani., Samsu; 2013, p. 80).

Iklim kerja guru di lingkungan SMA Negeri di Kota Pangkalpinang sangat kondusif. Tidak ada asas senioritas di dalamnya. Setiap seminggu sekali diadakan kegiatan yang disebut "*Kopi Morning*". Di dalam kegiatan tersebut membahas perkembangan maupun permasalahan yang ada di sekolah dalam satu minggu. Semua guru diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat maupun permasalahan pembelajaran yang sedang dihadapi. Pendelegasian tugas yang ada sangat baik. Antarsesama guru memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap sesama dan saling membantu, mengisi saat mengalami kesulitan. Kerja sama antar sesama guru sangatlah erat. Setiap guru terlibat dalam pembelajaran tim serta berbagai kegiatan lain dalam pengembangan program yang diadakan oleh sekolah maupun instansi terkait guna menunjang kemajuan kegiatan pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah mempunyai visi yang jelas serta kemauan tinggi untuk memperbaiki dan meningkatkan iklim serta budaya sekolah melalui berbagai wewenang dan tanggung jawab serta membantu guru, siswa maupun wali murid untuk menciptakan pembelajaran yang efektif. Jiwa sosial yang tumbuh secara spontan membuat suasana di dalam sekolah menjadi lebih nyaman dan kondusif. Sekolah yang memiliki iklim kerja yang aman, tertib, dan nyaman menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga menciptakan kinerja yang baik.

Pengaruh Status Sosial Ekonomi terhadap Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kota Pangkalpinang

Hasil analisis terkait pertanyaan penelitian keempat tidak didukung secara statistik oleh hasil penelitian empiris. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan status sosial ekonomi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,133 yang lebih besar dari 0,05. Besar kontribusi variabel status sosial ekonomi terhadap kinerja guru sebesar 1,8%. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Werang (2010, p.427) yang menemukan bahwa status sosial ekonomi guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi tingkat sosial ekonominya maka akan selalu diikuti oleh semakin

baiknya kinerja guru. Werang & Lena (2014, p. 438) "*There was a significant relationship between teachers' SES and teachers' job performance*".

Moekijat (1999, p. 49) Status merupakan posisi yang dimiliki seseorang yang bekerja di sebuah instansi atau perusahaan dalam struktur organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari. Nadeem, & Rana (2011, p. 222) "*Socio-economic status of teachers affects the teacher's performance. Poor socio-economic condition of the area where school is situated decreases the teacher's motivation*".

Status ini dapat berpengaruh terhadap kehidupan seseorang, karena ini berhubungan dengan posisinya baik dalam kehidupan di masyarakat maupun posisinya dalam pekerjaan. Apabila status yang dimiliki seseorang di masyarakat atau tempat kerja tinggi maka seseorang tersebut akan lebih dipandang daripada orang lain. Status kehidupan di masyarakat lebih dipandang dari kekayaan yang dimiliki, sedangkan status dalam pekerjaan lebih dipandang dari jabatan yang sekarang ini dimiliki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan status sosial ekonomi terhadap kinerja guru. Hal ini berarti besar kecilnya gaji yang diperoleh tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil diketahui bahwa guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang meskipun statusnya sebagai guru honorer gajinya termasuk cukup tinggi sehingga hal tersebut tidak berefek pada kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Status Sosial Ekonomi secara Bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang

Hasil penelitian didukung dengan hasil statistik, terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai seorang pendidik. Kinerja mengajar guru akan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri atas kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran,

kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Kinerja yang maksimal tentunya dipengaruhi banyak faktor pendukung. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlihat di dalamnya, antara lain kemampuan dan kemauan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, kebijakan supervisi kepala sekolah yang di terapkan di sekolah, iklim kerja, status sosial ekonomi, budaya, motivasi kerja guru dalam mengajar dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja guru yang baik tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan, kemampuan akademik maupun kemampuan profesi. Menjadi guru artinya mampu mengelola pembelajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Profesi guru bukan saja memerlukan keahlian tertentu sebagaimana profesi lain, tetapi juga mengemban misi yang paling berharga yaitu pendidikan dan peradaban. Untuk itu perlu wadah yang dapat mengorganisir dari kegiatannya supaya prestasi para guru dapat meningkat dan mampu menciptakan situasi kondusif sehingga tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan prestasi kerja guru juga mengalami penurunan. Prestasi guru yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada sekolah seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu lembaga organisasi pendidikan tergantung pada kinerja guru.

Kinerja guru yang diukur dari prestasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap hasil penilaian terhadap peserta didik. Di sisi lain prestasi guru yang baik akan sangat mempengaruhi pembentukan, perubahan dan karakteristik pada peserta didik, karena guru bagi peserta didik adalah contoh bagi perubahan dirinya. Kinerja guru dapat di lihat dari penyelesaian beban-beban tugas yang dibebankan kepadanya oleh pihak sekolah, antara lain mengajar di kelas, membuat perangkat mengajar, membuat perangkat penilaian, menganalisis hasil penilaian, dan tugas-tugas lain yang di bebaskan sekolah pada dirinya.

Hasil penelitian ini membuktikan secara statistik bahwa kinerja guru dipengaruhi

oleh supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,623. Hal ini berarti 62,3% variasi variabel supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi mempengaruhi variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dirumuskan beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut: (1). Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang dengan kontribusi sebesar 8,1% dan nilai probabilitas sebesar 0,032. (2). Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang dengan kontribusi sebesar 42,4% dan nilai probabilitas sebesar 0,000. (3). Terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang dengan kontribusi sebesar 11,0% dan nilai probabilitas sebesar 0,031. (4). Tidak terdapat pengaruh yang signifikan status sosial ekonomi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang dengan kontribusi sebesar 1,8,0% dan nilai probabilitas sebesar 0,133. (5). Terdapat pengaruh yang signifikan supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja, dan status sosial ekonomi secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang dengan kontribusi sebesar 63,3% dan nilai probabilitas sebesar 0,000.

Penelitian ini menunjukkan ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dari hasil penelitian ini kepala sekolah perlu lebih meningkatkan kualitas pembinaan dan supervisi yang dilakukan terhadap guru agar dapat memberikan hasil yang maksimal dan menambah wawasan serta memberikan perbaikan yang terus menerus sehingga kinerja guru akan semakin meningkat.

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Seorang guru ketika memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan bekerja dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab. Pada akhirnya guru akan memberikan hasil kerja yang terbaik terutama dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Iklm kerja guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karenanya di lingkungan sekolah harus tercipta suasana kerja yang kondusif agar guru mampu bekerja secara optimal.

Status sosial ekonomi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa seorang guru mengajar bukan hanya lantaran gaji melainkan karena sebuah panggilan jiwa.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang ada, peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut. Bagi guru SMA Negeri di Kota Pangkalpinang disarankan selalu meningkatkan motivasi kerja dan semangat mendidik, agar kinerja selalu meningkat, karena motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri guru untuk bergerak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka guru akan memiliki kinerja yang baik sebagai seorang pendidik.

Daftar Pustaka

- Abdulsalam, D., & Mawoli, M. A. (2012). Motivation and job performance of academic staff of state universities in Nigeria: The Case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Management*, 7, 142-148
- Adeyemi, T. O. (2008). *Organisational climate and teachers' job performance in primary schools in Ondo State, Nigeria: An Analytical Survey*. *Asian Journal of Information Technology*, 7, 138-145
- Azwar, S. (2014). *Penyuunan skala psikologi*. (2nd Ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Geremew, D., & Dagnew, A. 2015. The current practices and problems of school based supervision in Primary Schools of Jile Timuga Woreda. *Science, Technology and Arts Research Journal*, 4, 180-186
- Lazwardi, D., Djasmu, S., & Sumadi (2013). *Pengaruh supervisi kepala sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di kecamatan pasir sakti kabupaten lampung timur*. Retrieved 18 December 2015 from <http://www.ejurnal.com/2015/09/pengaruh-supervisi-kepala-sekolah-dan.html>.
- Hasibuan, M. S. P., (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Moekijat. (1999). *Manajemen sumber daya manusia: manajemen kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nadeem, M., & Rana., M. S. (2011). *Teacher's competencies and factors affecting the performance of female teachers in bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan*. *International Journal of Business and Social Science*, 2, 217-222
- Nurharani, S., & Samsu., N. Z. (2013). The Impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research*, 2, 71-82
- Andari, S. (2013). Kontribusi manajemen supervisi kepala sekolah, iklim organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Wonosari, Gunungkidul. *Tesis magister, tidak diterbitkan, Universitas Negeri Yogyakarta*
- Regina, O. (2010). The relationship between principal supervisory strategies and teacher's instructional performance in Delta North Senatorial District Nigeria. *Pakistan Journal of Social Science*. 7, 437-440
- Werang, B. R. (2010). Pengaruh keterampilan manajerial kepala sekolah dan status sosial ekonomi guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Merauke Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8, 421-429
- Werang, B. R., & Lena, L. (2014). Relationship between principal's leadership, school organizational climate, and teachers' job performance state senior high schools in merauke regency-papua-indonesia. *International Journal of Education and Research*, 2, 635-640